

PENGARUH KEPUASAAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA SUTANRAJA HOTEL AMURANG

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, PROMOTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE TURNOVER INTENTION OF THE EMPLOYEES OF SUTANRAJA HOTEL AMURANG

Oleh:
Chitra C. Kindangen¹
Adolfina²
Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹chitrakindangen@gmail.com

²adolfinap@yahoo.com

³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. *Turnover Intention* merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi, seperti salah satunya yaitu organisasi pada Hotel Sutanraja Amurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* pada karyawan Hotel Sutanraja Amurang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling, dengan sampel 37 responden. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan secara simultan kepuasan kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak HRM Sutanraja Hotel Amurang sebaiknya meningkatkan komitmen dalam berorganisasi sehingga *turnover intention* menurun.

Kata kunci: *kepuasan kerja, promosi jabatan, komitmen organisasional, dan turnover intention*

Abstract: Human resource management is a way of managing relationships and the role of resources owned by individuals efficiently and effectively and can be used optimally so that a common goal is achieved in an organization. *Turnover Intention* is a problem that is often faced by many organizations, such as the one at the Sutanraja Amurang Hotel. This study aims to determine the effect of job satisfaction, job promotion and organizational commitment to *Turnover intention* on employees of the Hotel Sutanraja Amurang. The population in this study were employees of Sutanraja Hotel Amurang. The sampling technique in this study was random sampling, with a sample of 37 respondents. Data collection uses a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that job satisfaction and job promotion partially have no significant effect on employee turnover, while organizational commitment partially has a significant effect on employee turnover intention, and simultaneously job satisfaction, job promotion and organizational commitment have a significant effect on turnover intention. The Sutanraja Hotel Amurang HRM party should increase its commitment to organization so that turnover intention decreases.

Keyword: *job satisfaction, job promotion, organizational commitment, and turnover intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia perlu menjadi perhatian penting bagi manajemen. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, serta tidak terjadi permasalahan yang tidak diinginkan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi terkait sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah *turnover intention*. *Turnover intention* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi hal ini menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Ada kalanya pergantian karyawan karena *turnover* memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Terutama untuk karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi, seperti salah satunya yaitu organisasi pada hotel. Sutanraja Hotel Amurang adalah sebagai salah satu sarana pendukung pariwisata daerah yang memberikan tempat peristirahatan dan *service* bagi wisatawan mancanegara dan wisatawan *domestic* yang berkunjung di daerah Minahasa Selatan. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Oleh karena itu karyawan Sutanraja Hotel Amurang melakukan pekerjaan mereka dengan baik, mencintai apa yang menjadi bagian tugas pekerjaan di sebuah Hotel. HRD juga memperhatikan dengan baik agar diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Dalam menunjang promosi jabatan HRD juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja karyawan untuk Hotel tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan (Siagian, 2009;169).

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Sutanraja Hotel Amurang

2. Promosi jabatan terhadap *turnover intention* pada karyawan Sutanraja Hotel Amurang
3. Komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Sutanraja Hotel Amurang
4. Kepuasan kerja, Promosi jabatan, Komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Sutanraja Hotel Amurang

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Martoyo (1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi dan rekan kerja. Hasibuan (2013) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban. Promosi yang diberikan tidak selalu memuat penambahan hak dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi memberi penambahan kewajiban tidak disertai penambahan hak. Adapun promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang (Wahyudi 2010:173).

Komitmen Organisasional

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Turnover Intention

Robbins dan Judge (2013), "*turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain." Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya, menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Andini (2010) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

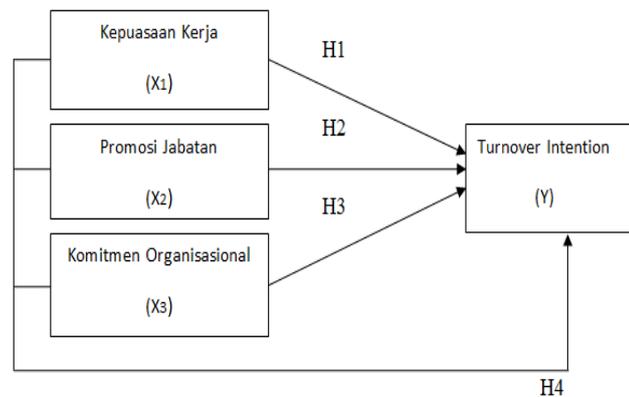
Rosyad C (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Apabila promosi jabatan rendah PT. Cipta Sarina Vidi, maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan akan rendah.

Yuda (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel *Holiday Inn Express*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Yani (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Staf Pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Hasil penelitian ini

menunjukkan staf pengajar fakultas kedokteran universitas islam sumatera utara yang memiliki *turnover intention* dengan kategori tinggi adalah sebanyak 13,8 %, yang memiliki *turnover intention* dengan kategori sedang adalah sebanyak 62,9 dan yang memiliki *turnover intention* dengan kategori rendah adalah sebanyak 23,3 %.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2019

Hipotesis

H1: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H2: Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H4: Kepuasan kerja, Promosi jabatan, Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Sutanraja Hotel Amurang sebanyak 58 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 dengan menggunakan rumus slovin yang diambil dari populasi yaitu 58 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang didapat atau dikumpulkan secara langsung melalui kuisisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisisioner kepada karyawan yang bekerja di Sutanraja Hotel Amurang yang dijadikan sampel penelitian atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, promosi jabatan, komitmen organisasional dan *turnover intention* yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner (angket) yang disebarakan langsung kepada karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:194).

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (grafik P-Plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *scatterplot* regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Karena model regresi yang baik ditunjukkan dari hasil uji tersebut. Agar dapat mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dengan *Tolerance Value* (TOL) atau *Variance Inflation Factor* (VIF).

Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, promosi jabatan, dan *turnover intention* karyawan. Persamaan regresi linier bergandanya adalah :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

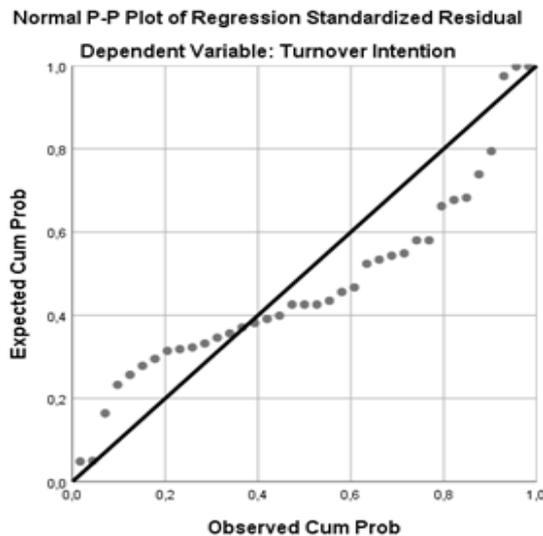
Ghozali (2012:98) uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial Ghozali (2012:98).

HASIL PENELITIAN

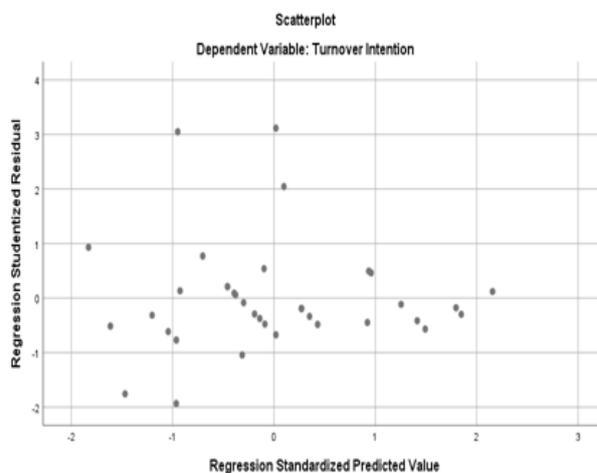
Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot
Sumber: Output SPSS 25, 2019

Gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Output SPSS 25, 2019

Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	,337	,832		,405	,688	
	Kepuasan Kerja	,039	,077	,059	,510	,613	,961
	Promosi Jabatan	-,044	,069	-,074	-,643	,525	,942
	Komitmen Organisasional	,993	,029	,986	34,706	,000	,965

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 25, 2019

Hasil pada Tabel 1 hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1,00 atau lewat dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Kepuasan Kerja memiliki nilai *tolerance* 0.961, Promosi Jabatan memiliki nilai *tolerance* 0.942 dan Komitmen Organisasional memiliki nilai *tolerance* 0.965. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, di mana masing-masing variabel mempunyai nilai yaitu Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF 1.057, Promosi Jabatan memiliki nilai VIF 1.048 dan Komitmen Organisasional memiliki nilai VIF 1.060. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terdeteksi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1.

Tabel 2. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,987 ^a	,973	,971	,340	1,942

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan (X)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Output SPSS 25, 2019

Tabel 2 menunjukkan nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,973 atau X terhadap Y = 97,3 % , dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F(Simultan)**Tabel 3. Uji F**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	139,376	3	46,459	402,075	,000 ^b
Residual	3,813	33	,116		
Total	143,189	36			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan kerja, Promosi Jabatan

Sumber: Output SPSS 25, 2019 (diolah)

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan uji simultan (F) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang berarti angka ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Komitmen Organisasional (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang.

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1					
(Constant)	,337	,832		,405	,688
Kepuasan Kerja	,039	,077	,059	,510	,613
Promosi Jabatan	-,044	,069	-,074	,643	,525
Komitmen Organisasional	,993	,029	,986	34,706	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 25, 2019

Dari hasil uji t pada Tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja (X_1) memiliki tingkat p-value = 0,613 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Promosi jabatan (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,525 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Promosi Jabatan (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Komitmen Organisasional (X_3) memiliki tingkat signifikansi = 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti H_1 yang menyatakan kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan ditolak. Disamping itu, terdapat beberapa responden yang menyatakan tidak setuju perihal pekerjaan yang ditekuni dan hal bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa kepuasan kerja akan pekerjaan yang ditekuni sepenuhnya diterapkan dan dilakukan oleh karyawan Hotel. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Rita Andini (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti H_2 yang menyatakan promosi jabatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan ditolak. Dalam penelitian ini promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan tetap melaksanakan dan menyelesaikan tugas, hak dan tanggung jawab pekerjaan mereka, entah diselesaikan sendiri, ataupun meminta bantuan dari rekan kerja mereka. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Siwi, Dotulong, dan Taroreh (2016) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti H_3 yang menyatakan komitmen organisasional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan diterima. Artinya komitmen organisasional diperlukan dalam membantu karyawan memahami instruksi

pimpinan untuk bekerja secara tim dalam lingkungan organisasi. Pimpinan perlu untuk meningkatkan tiap anggota organisasi untuk mampu bekerja dalam suatu tim agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasi atau tercapainya tujuan perusahaan.. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Rachman, Machasin, Fitri (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
2. Promosi Jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
4. Kepuasan kerja, Promosi jabatan dan Komitmen organisasional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja dan Promosi jabatan terbukti tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan . Walaupun tidak berpengaruh tetapi disarankan untuk pihak Hotel tetap terus meningkatkan kinerja karyawan Hotel Sutanraja Amurang agar tetap bertahan dan tidak terjadi *turnover intention* karyawan.
2. Komitmen Organisasional yang terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, diharapkan pimpinan Sutanraja Hotel Amurang dapat lagi meningkatkan kerja sama atau tim dalam suatu organisasi. Karena komitmen organisasi masih kurang dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Sehingga dengan adanya peningkatan komitmen organisasi, mampu merendahkan *turnover intention* atau niat keluarnya karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* (Studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Jurnal Majalah Ilmiah*. ISSN, Vol.8 No.16 2010, 2337-7011 <http://jurnal.unpad.ac.id/index.php/dinsain/issue/view/7> Diakses pada tanggal 17 Februari 2019
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Andi, Yogyakarta
- Martoyo, S. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Jakarta
- Rachmah, A., Machasin., dan Fitri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Jurnal JOM* Vol.4. No.1 Februari 2017, Hal 60-71 <https://media.neliti.com/media/publications/184738-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-kepuasan-ke.pdf> Diakses pada 25 Mey 2019
- Robbins, S.P., Judge, A.T. 2013. *Organizational Behavior* (15th ed). Pearson Education, Inc, New Jersey
- _____, 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition*, USA: Pearson International Edition, Prentice – Hall.

Rosyad, C. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Turnover Intentionn Karyawan di PT Cipta Sarina Vidi. Skripsi.* Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/52226/1/CaesarRosyadA_13808141068.pdf Diakses 29 Mey 2019

Siagian, P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* PT Rineka Cipta, Jakarta

Siwi, G., Dotulong, L., dan Taroreh, R .2016. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* di RSUD Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1173, Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 932-951 <https://media.neliti.com/media/publications/130045-ID-pengaruh-kepuasaan-gaji-promosi-jabatan-ko.pdf> Diakses pada tanggal 22 Januari 2019

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung

_____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sulita, Jakarta

Yani, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* pada Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*. ISSN 2502-4590, Vol. 8 No. 2 Desember 2016. Hal 79-87 <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/865> Diakses pada tanggal 19 Februari 2019

Yuda, I. B. D. P. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Hotel *Holiday Inn Express* di Bali Raya Kuta. ISSN, Vol.6 No.10 Oktober 2017, Hal.2302-8912 <https://ojs.uma.ac.id/index.php/manajemen/article/view/31745> Diakses pada tanggal 17 Februari 2019

