

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU

Hadi Rahman¹ Seno Andri²

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the compensation and organizational commitment on turnover intention. The sample in this study was taken as many as 52 respondents and the technique used was census technique. The data in this study used the survey method through questionnaires filled out by employees. Data obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that Compensation has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. And simultaneously compensation and organizational commitment have a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Compensation, Organizational Commitment, and Turnover intention*

PENDAHULUAN

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin (di samping misi-misi lainnya) harus siap untuk berkompetisi. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut (Syafri, 2011). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek keperilakuan, di samping aspek fisik dan aspek keterampilan (Hariandja, 2005). Salah satu daerah di Indonesia yang perkembangan hotelnya cukup pesat beberapa tahun belakangan ini adalah Kota Pekanbaru. Pekanbaru merupakan ibu kota dari Provinsi Riau yang mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Pekanbaru menjadi daerah tujuan bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya pusat-pusat perbelanjaan dan perkantoran di Pekanbaru. Perkembangan kota Pekanbaru yang pesat juga dibuktikan dengan pembangunan hotel-hotel baru yang kini semakin menjamur.

Salah satu hotel yang berdiri di kota Pekanbaru adalah Hotel Resty Menara. Hotel Resty Menara adalah hotel dengan klasifikasi bintang tiga yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. 89 Pekanbaru-Riau. Hotel ini memiliki simbol yang cukup unik yakni Nama dan Bintang, simbol Resty Menara merupakan lambang keberuntungan bagi pemilik hotel ini, kemudian lambang ini juga menggambarkan bahwa hotel ini merupakan salah satu hotel yang harganya sangat terjangkau namun terkesan mewah karena namanya yang unik, orang yang mendengar nama Resty Menara terkesan bahwa hotel ini merupakan hotel yang fasilitas, namun Resty Menara disini bukan merupakan fasilitas tetapi hanya nama hotel tersebut, sehingga diharapkan para tamu menjadi semakin yakin akan pilihannya untuk menginap di hotel yang mempunyai nama yang unik ini. Sebagai hotel yang dikategorikan

hotel berbintang, maka Hotel Resty Menara Pekanbaru merupakan hotel yang dikatakan memadai dengan letak yang strategis yaitu di pusat kota Pekanbaru dan memiliki bangunan delapan lantai serta 59 kamar hunian. Menyediakan fasilitas yang lengkap seperti kamar dengan beberapa tipe, ballroom, meeting room, coffee shope, dan lain sebagainya.

Keterlibatan usaha perhotelan yang semakin kompetitif menuntut cara pengelolaan yang lebih baik lagi yang ditentukan berdasarkan dari bidang-bidang pendukung yang di pimpin oleh manajer yang professional. Pengelolaan ini memerlukan komitmen yang lebih baik agar dapat bersaing menghadapi dunia pasar serta pada kompetitor. Banyaknya hotel baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara hotel semakin kompleks, pihak hotel harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan salah satunya dari kinerja para karyawan yang disuguhkan, kinerja yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggannya dan ketika para pelanggan merasakan kepuasan tersendiri maka ini akan menjadi keuntungan yang positif bagi pihak hotel karena pelanggan yang terpuaskan akan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi dan tidak bisa dilupakan sehingga menjadikan perusahaan kita sebagai satu-satunya yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan (Nurhayati, 2016).

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*). Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbins (2006) juga menjelaskan tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi serta rendahnya komitmen kerja karyawan terhadap organisasinya dapat disebabkan oleh tidak sesuainya kompensasi yang di dapat oleh karyawan di suatu perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Kurniawan, dkk 2014). Menurut Ramlall (2003), pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi. Studi Herpen et al. (2002) menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi *Turnover intention*. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD Hotel Resty Menara Pekanbaru sebelumnya terkait tingginya tingkat *turnover*, diketahui adanya indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Indikasi tersebut ditunjukkan dengan ketidakpuasan gaji terhadap apa yang telah karyawan kerjakan, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan loyalitas yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut, loyalitas mereka pun meningkat (dalam Luthans 2005). Artinya ketika

kompensasi yang diberikan tinggi, maka komitmen kerja karyawan juga akan meningkat dan demikian juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka komitmen karyawan juga akan menurun. Komitmen organisasi juga mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena komitmen memberikan titik berat secara khusus terhadap keberlanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk berpindah (Mathis dan Jackson, 2001). Salah satu bentuk karyawan yang memiliki komitmen yang menurun adalah meningkatnya tingkat absensi karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *turnover intention* pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Riau.

2. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- c. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
- d. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

3. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk mendapatkan upah yang layak (Ranupandjono dan Rusman, 1984). Menurut Hadari Nawawi (2005) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap *turnover* karyawan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting. Mathis and Jackson (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Menurut Mobley dalam Andini (2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional (Organizational commitment) adalah kekuatan Relative pengenalan pada keterlibatan dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997 dalam Andini 2006). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Turnover intention

Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia John M. Echols & Hassan Shadily (2003) berarti pergantian. Sedangkan Ivancevich dalam Zulfinur, (2002) menjelaskan bahwa “*Turnover is the net result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization*”. Dalam arti bebas, *turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang dikerjakan dalam sebuah organisasi. Sementara Werther dalam Zulfinar (2002) lebih memfokuskan pengertian *turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi atau *is the loss of employees by an*

organization. It represents employees who depart for a variety of reasons. Dengan kata lain bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai macam alasan. Menurut Lum et. al dalam Andini (2006) intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2006) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Menurut Harninda (1999), intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Harnoto (2002) juga menyatakan intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention* Hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh negatif kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Hotel Resty Menara Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini Pada Hotel Resty Menara Jalan Sisingamangaraja nomor 89, Pekanbaru, Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada komitmen organisasi dan timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini tentu menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

b. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono 2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru pada tahun 2016 sebanyak 52 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006:123). Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sensus yang mana semua populasi dijadikan sampel karena kurang dari 100.

c. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh responden melalui penyebaran yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari Hotel Resty Menara Pekanbaru yang meliputi data jumlah karyawan berdasarkan bidangnya masing-masing. Jumlah karyawan, absensi karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah pengunjung yang menginap.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.203	4.713	13.621	.000
	Kompensasi	-1.071	-.141	-.733	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 64,203 - 1,071 \text{ Kompensasi}$$

Dimana:

$$Y = \text{Turnover intention}$$

$$X = \text{Kompensasi}$$

$$a = 64,203$$

$$b = -1,071$$

- Nilai konstanta (a) adalah 64,203 ini dapat diartikan jika kompensasi nilainya 0 maka *Turnover intention* bernilai 64,203

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi, yaitu -1,071 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 1,071.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.528	4.29112

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3.19 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,538. Ini berarti bahwa variabel kompensasi (X1) mempengaruhi variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.203	4.713		13.621	.000
Kompensasi	-1.071	.141	-.733	-7.623	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Uji yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara variabel X dan Y, apakah variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel *Turnover intention* (Y) diterima atau ditolak. Dari tabel 3,20 diketahui t_{hitung} sebesar -7,623 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$. Berdasarkan distribusi uji t , diketahui nilai t tabel untuk $df = 50$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,008. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompensasi maka *turnover intention* semakin menurun, begitu sebaliknya. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (11,747) > t_{tabel} (2,008)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.513	5.232		13.667	.000
Komitmen Organisasi	-1.293	.157	-.760	-8.258	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 71,513 - 1,293 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Dimana:

$$Y = \text{Turnover intention}$$

$$X = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$a = 71,513$$

$$b = -1,293$$

- Nilai konstanta (a) adalah 71,513 ini dapat diartikan jika komitmen organisasi nilainya 0 maka *Turnover intention* bernilai 71,513

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi, yaitu -1,293 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 1,293.

Hasil Determinasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.569	4.10396

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3.22 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,577. Ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X2) mempengaruhi variabel *turnover intention*(Y) sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil Uji t Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.513	5.232		13.667	.000
Komitmen Organisasi	-1.293	.157	-.760	-8.258	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel 3,23 diketahui thitung sebesar -8,258 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 50$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,008. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* semakin menurun, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian diketahui t hitung ($10,875$) > t tabel ($2,008$) dan $Sig.(0,000) < 0,05$. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	74.197	4.933		15.042	.000
1 Kompensasi	-.556	.184	-.380	-3.024	.004
Komitmen Organisasi	-.817	.214	-.480	-3.817	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 74,197 - 0,556 \text{ Kompensasi} - 0,817 \text{ Komitmen organisasi}$$

Dimana:

$$Y = \text{Turnover Intention}$$

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Komitmen Organisasi

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik di dapat sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 74,197 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu variabel kompensasi dan komitmen organisasi

maka *turnover intention* tidak akan mengalami perubahan (konstan) yaitu sebesar 74,197.

- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,556 mempunyai arti bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar 1 satuan variabel kompensasi (X_1), maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,556 bila kompensasi konstan.
 - Nilai koefisien regresi X_2 sebesar -0,817 mempunyai arti bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar 1 satuan variabel komitmen organisasi (X_2), maka akan ada penurunan *turnover intention* sebesar 0,817 bila komitmen organisasi konstan.
- Nilai koefisien regresi kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama setiap adanya upaya peningkatan 1 satuan maka akan ada penurunan *turnover intention* sebesar 1,373.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.629	3.80577

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,644. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan komitmen organisasi (variabel independen) terhadap *turnover intention* (variabel dependen) adalah sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1281.118	2	640.559	44.226	.000 ^b
	Residual	709.709	49	14.484		
	Total	1990.827	51			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 44,226. Selanjutnya untuk mengetahui F_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$. Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk $df = 49$ adalah sebesar 3,19. Nilai F hitung sebesar 44,226 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi dan komitmen organisasi maka *turnover intention* semakin menurun, begitu sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dinilai memuaskan, ini dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Dimensi insentif mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan responden, dan dimensi kompensasi langsung mendapatkan skor terendah.

2. Komitmen organisasi Hotel Resty Menara Pekanbaru dinilai baik, ini dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dimensi komitmen normatif mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan responden, dan dimensi komitmen berkelanjutan mendapatkan skor terendah.
3. *Turnover intention* karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dinilai cukup baik. Ini dapat dilihat dari dua dimensi yaitu kepuasan kerja dan komitmen kerja. Dimensi komitmen kerja mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan responden, dan dimensi kepuasan kerja mendapatkan skor terendah.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
5. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
6. Kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi dan komitmen organisasi karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, dan begitu juga sebaliknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan-Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Hotel Resty Menara Pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat lebih meningkatkan kompensasi karyawannya, khususnya dilihat dari segi kompensasi langsung. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan gaji karyawan dan disesuaikan dengan porsi pekerjaan karyawan tersebut. Hal ini diharapkan kepada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat menurunkan *turnover intention* melalui kompensasi.
2. Pada variabel komitmen organisasi, dari segi komitmen afektif menjadi dimensi terbaik dibandingkan lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru agar menjadi lebih baik lagi kedepannya. Dari segi komitmen berkelanjutan menjadi dimensi yang terendah. Hal ini harus segera diperbaiki oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru supaya Komitmen Hotel Resty Menara Pekanbaru menjadi lebih baik lagi.
3. *Turnover intention* pada Hotel Resty Menara Pekanbaru juga perlu diperhatikan lagi. Dari segi komitmen kerja menjadi dimensi yang terbaik dibandingkan dengan kepuasan kerja, sehingga harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru agar lebih baik lagi kedepannya. Dari segi kepuasan kerja menjadi dimensi terendah. Hal ini perlu ditingkatkan oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru menjadi lebih baik lagi. Salah satu hal yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sehingga karyawan merasa nyaman dan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan hal ini diharapkan tujuan dari Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat tercapai secara maksimal.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*, maka diharapkan Hotel Resty Menara Pekanbaru Harus memperhatikan dan

- meningkatkan kompensasi dari segi kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif agar dapat menurunkan tingkat turnover intention.
5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention, maka diharapkan Hotel Resty Menara Pekanbaru harus memperhatikan dan meningkatkan Komitmen organisasi dari segi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif karyawan agar dapat menurunkan tingkat turnover intention.
 6. Dengan adanya pengaruh signifikan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka harus lebih meningkatkan kompensasi dan komitmen organisasi agar turnover intention karyawan dapat menurun

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. 2012. *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover Intention Pada Karyawan*. Journal of Social and Industri Psychology. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Jurnal Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1)
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J.: *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. 2nd ed. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill Irwin., 2010.
- Conference of The Performance Measurement Association in Boston.
- Dessler, Gary., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Drs. H. Melayu, S.P Hasibuan, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia : An English – Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia.
- Gama Dwi Syafrizal, 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Hotel Horison Semarang.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot. T. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo.
- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees. 2002. *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Emperical Study*.
- Ivancevich, J. M., dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga

- Kurniawan, M., Adistya Dwi., Djambur Hamid., dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1): 1-8.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Ramlall, S. 2003. Managing employee retention as a strategy for increasing organizational competitiveness. *Organizational Application. Applied H.R.M. Research*. 8 (2) : 63-72.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins. P., Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta : Prehalindo.
- Rodly, I.A. 2012. *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Buku Online.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. AFABETA, cv.
- Tini Nurhayati, 2016. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru, Volume 3 NO. 1 Februari 2016.
- Wayne, S., Shore, L., and Liden R. 1997, Percieved Organizational Support and Leader Member Exchange : *Academy of Management Journal*. 40 (1), hal: 82-111
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta Yetta Tri Nydia 2012 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono).
- Zulfinur, 2002. Analisis Turnover Karyawan di PT OTO. Tesis. Magister Ilmu Ekonomi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta