

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA KARYAWAN HOTEL AMAROOSA GRANDE BEKASI

*Jeni Hari Agustianah
Mahasiswa STEIN, Jakarta*

*Aris Budiono
Dosen STEIN, Jakarta*

ABSTRACT

Purpose- *The purpose of this research is to find out the impact of employee's satisfaction, and organization commitment on staff turnover individually, and simulatenously at Amaroosa Hotel in Bekasi.*

Design/methology/approach- *The simple random sampling technique was implied and analyzed by SPSS bersion 20. The total of respondentas are 74 person. The multiple regression is selected as the suitable method to conduct the serial tests.*

Findings- *The motivation of staff turn over are based on organization commitment and the staff also influenced by a better offer from the competitor as the high demand is happening.*

Research limitations- *The single object and the limited respondents of this research is a limitation of this study.*

Practical implications- *The evaluation of the market price, and employee's satisfaction should be measure gradually, and periodically*

Keywords : Impact, organization commitment, turnover, employee's satisfaction

Latar Belakang

Industri Hotel dikenal pertama kali di Amerika pada tahun 1750. Industri ini berkembang pesat sampai tahun 1820 yaitu dengan dibangunnya hotel komersial Adelphy hotel dan City hotel di New York. Pada tahun 1830-1927 berdiri hotel bernama Wardolf Astora dan Buffalo Starter yang dikenal "Henry Ford" hotel. Pada tahun 1962 berdiri Steven hotel di Chicago yang kemudian dikenal dengan nama Conrald Hilton yaitu cikal bakal "Hotel Hilton Chain".

Di Indonesia industri perhotelan dimulai dengan berdirinya Hotel Indonesia, di Jalan Thamrin, Jantung Ibukota Jakarta. Hotel ini didirikan guna mengakomodasi para peserta ASIAN GAMES, 1962. Setelah itu, perkembangan berikut pada tahun 1970-an, untuk menyambut Konferensi PATA, yang diselenggarakan pada tahun 1974, di Jakarta. (Hoo Man, 2015). Seiring dengan kemajuan ekonomi

dan industri pariwisata Nusantara dan manca Negara, maka banyak hotel bertumbuh. Santika hotel dan Amaris, misalnya. Perusahaan ini adalah chain hotel dalam negeri. Pada saat yang sama tumbuh hotel boutique.

Salah satu hotel boutique adalah Amaroosa hotel yang telah memiliki beberapa hotel di beberapa kota di Indonesia. Salah satu rantainya adalah Hotel Amaroosa Grande Bekasi yang terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani No 88 Bekasi Barat. Lokasi hotel ini strategis, terletak dekat dengan kawasan industri dimana sasaran targetnya adalah perusahaan yang sedang berkembang. Amaroosa Grande Bekasi didirikan pada tahun 2014. Amaroosa Grande Bekasi memiliki pelayanan yang didambakan para tamu, dan teknologi informasi yang mampu melayani transaksi yang cepat dan dibantu oleh sistem yang sudah canggih. Layanan di restoran menawarkan jasa sesuai kebutuhan tamu. Konsekuensi tuntutan

pelayanan ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) kompeten.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri perhotelan atau organisasi lainnya. Pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu. Manajemen perusahaan harus mengatur dan memperhatikan SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuan secara efektif. Perhatian dan empati manajemen suatu perusahaan mampu memupuk karyawan bekerja sepanjang usia di suatu perusahaan, upaya ini mengurangi terjadinya *turnover*.

Terjadinya keinginan berpindah kerja (*intensi turnover*) merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Keinginan berpindah kerja merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh suatu perusahaan. Keinginan berpindah kerja sebagai suatu proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan perusahaan. Sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Didalam industri perhotelan keinginan karyawan untuk berpindah sering terjadi dikarenakan oleh ketidakpuasan kerja dan produktivitas pada hotel tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan. Keinginan berpindah yang tinggi pada industri perhotelan dapat mengganggu operasional, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru.

Keinginan berpindah juga terjadi pada Karyawan Amaroossa Grande Bekasi. Tingginya tingkat keinginan berpindah kerja

pada industri perhotelan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi seseorang untuk keluar dari tempat kerjanya dan mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan karyawan sangat diperlukan karena meningkatkan produktivitas, sedangkan terjadinya ketidakpuasan berkerja dapat membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi Human Resources Management (HRM). Komitmen ini sangat penting bagi industri perhotelan jika komitmen organisasinya tinggi maka semakin rendah keinginan berpindah pada karyawan. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah di Hotel Amaroossa Grande Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah di Hotel Amaroossa Grande Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah di Hotel Amaroossa Grande Bekasi.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pariwisata

Dalam arti luas pariwisata adalah rekreasi di luar domisili untuk melepaskan diri dari pekerjaan rutin atau mencari suasana lain. Sebagai suatu aktifitas, pariwisata telah menjadi bagian penting dari kebutuhan dasar masyarakat maju dan sebagian kecil masyarakat negara berkembang. Pariwisata adalah fenomena pergerakan manusia, barang dan jasa yang sangat kompleks. Ia terkait erat dengan organisasi, hubungan-hubungan kelembagaan dan individu, kebutuhan layanan, penyediaan, kebutuhan layanan, dan sebagainya.

Definisi pariwisata menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan Pemerintah Daerah. Jadi pariwisata merupakan perjalanan yang dilakukan manusia ke daerah yang bukan merupakan tempat tinggalnya dalam waktu paling tidak satu malam dengan tujuan perjalanannya bukan untuk mencari nafkah, pendapatan atau penghidupan di tempat tujuan.

Industri Pariwisata

Industri pariwisata menurut Undang-undang Pariwisata No 10 Tahun 2009 Industri Pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata.

Menurut pandangan para ahli pengertian industri pariwisata adalah rangkuman dari berbagai bidang usaha yang secara bersama-sama menghasilkan produk-produk dan service yang nantinya secara langsung akan dibutuhkan oleh wisatawan dalam perjalanan. Industri pariwisata mulai dikenal di Indonesia

setelah dikeluarkan instruksi presiden RI No 9 Tahun 1969, dimana dalam Bab II Pasal 3 Usaha-usaha pengembangan pariwisata di Indonesia bersifat suatu perkembangan industri pariwisata dan merupakan bagian dari usaha pengembangan serta kesejahteraan masyarakat dan negara. Sesuai instruksi Presiden tersebut dikatakan bahwa tujuan pengembangan pariwisata di Indonesia adalah: 1) meningkatkan pendapatan devisa pada khususnya dan pendapatan negara pada umumnya, perluasan kesempatan serta lapangan kerja dan mendorong kegiatan-kegiatan industri sampingan lainnya. 2) Memperkenalkan dan mendayagunakan keindahan alam dan kebudayaan Indonesia. 3) Meningkatkan persaudaraan atau persahabatan nasional dan Internasional.

Dengan pernyataan tersebut, jelas bahwa usaha-usaha yang berhubungan dengan kepariwisataan merupakan usaha yang komersial. Hal tersebut dapat dilihat dari betapa banyaknya jasa yang diperlukan oleh wisatawan jika melakukan perjalanan wisata. Perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam industri pariwisata, yaitu : 1) *travel agent*, 2) perusahaan angkutan (*transportasi*), 3) akomodasi perhotelan, 4) bar dan restoran, 5) *sovenir*.

Jadi industri pariwisata dalam pengembangan pariwisata agar mampu mempertahankan dan meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan yang nantinya bermuara pada pemberian manfaat ekonomi bagi industri pariwisata dan masyarakat lokal.

Perhotelan

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu. Pengertian hotel

berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli :

Menurut **Sulastiyono** (2011), hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Pengertian hotel menurut SK Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi No. KM 37/PW. 340/MPPT-86 dalam **Sulastiyono** (2011), adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa hotel adalah sebagai suatu usaha jasa yang merupakan sarana pendukung kegiatan.

Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan bagaimana canggihnya alat-alat yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan jika peran aktif sumber daya satu ini tidak diikutsertakan. Manusia sebagai faktor-faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai patner bagi perusahaan dan bukan semata hanya faktor produksi.

Dalam mengelola dan mengatur karyawan tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasanya sepenuhnya dengan mudah berbeda dengan mesin, modal gedung, dan lain-lain. Jelasnya

manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja yang memiliki organisasi yang sedemikian rupa hingga dapat terwujudnya tujuan organisasi, kepuasan karyawan. Pengertian manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penakaran yang berbeda untuk mengetahui lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia berikut ini penulis mengemukakan pendapat dari beberapa ahli mengenai definisi manajemen sumberdaya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara**, 2002). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membuat terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (**Hasibuan**, 2002)

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian. Pengorganisasian kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau berkerja sama dan berkerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

- d. Pengendalian. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan. Pengadaan adalah proses penarikan seleksi penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
 - b. Pengembangan. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
 - c. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung. Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
 - d. Integrasi. Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan agar mereka

tetap mau berkerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performnce* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan

bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam berkerja.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha (Robbins, 2003). Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut (Hasibuan, 2006) yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dalam (Hasibuan, 2006) mengungkapkan bahwa :
1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2) Meningkatkan produktivitas

kerja karyawan.
3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Kepuasan kerja adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap

seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan terjadi dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbins, 2006).

Adapun faktor lain dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah motivasi dan kejelasan peran. Motivasi ini antara lain dipengaruhi oleh tingkat gaji dan fasilitas yang didapatkan, kenaikan pangkat dan penghargaan, kemungkinann untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan, pengaruh supervisor atau pemimpin dimana kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi dengan cara kerja supervisor yang efektif. Sedangkan kejelasan peran diipengaruhi oleh tugas yang diberikan pada karyawan (otonomi tugas), apabila terlalu berat ataupun ringan akan mengakibatkan ketidakserasian kerja sehingga karyawan

tidak dapat mengaktualisasikan kemampuannya secara maksimal.

Dalam penelitian di Malaysia bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja adalah status ekonomi, kemungkinan berkembangnya karir dan tantangan, dan beban kerja yang diterima. Luthans (2006) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terdapat situasi kerja kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan.

Hal tersebutlah yang kemudian dijelaskan Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawanmuda dan tua.
2. Gaji. Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana

manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan Promosi. Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
4. Pengawasan (Supervisi). Pengawasan merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
5. Rekan Kerja. Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena

kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan disamping itu, terdapat juga lima model kepuasan kerja yang menonjol yang akan menggolongkan penyebabnya dan dapat digunakan sebagai ukuran kepuasan kerja, antara lain (Kreitner & Kinicki, 2003) :

- a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*). Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diterima, orang akan tidak puas.
- c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*). Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- d. Keadilan (*Equity*). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen Genetik (*Dispositional/genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungankerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mendefinisikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi.

Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk unit dimensi/satu dimensi. Namun demikian, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi atau sumber-sumber. Dimensi berganda komitmen organisasional mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud turnover dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. **Luthans** (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional

memberikan hubungan positif terhadap kinerja tinggi karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

Komitmen organisasional juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung, mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Dengan demikian, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan **Meyer** dan Allan, (1997) menggolongkan multidimensi dari komitmen organisasi menjadi tiga komponen model, yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam

organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans (2006) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*). Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian *financial* dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa

perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi. Jenis komitmen organisasi yang dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi, yang memiliki 2 komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku, yang masing-masing dijabarkan sebagai berikut :

1. Sikap, mencakup: a) Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. c) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan pegawai. Pegawai berkomitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
2. Kehendak untuk bertingkah laku, adalah : a) Kesiediaan untuk menampilkan usaha, tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi. b) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Jadi, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung

dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Berdasarkan penelitian yang ada, **Luthans** (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Keinginan Berpindah (*Turnover intention*)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Turnover intentions (intensi keluar) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat

ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.

Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga diungkapkan bahwa keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Model konseptual mengenai *turnover intention to leave* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses penarikan diri (*withdrawal*). Proses keputusan penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quitting*. Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu :

1. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau

- melakukan penarikan diri secara sementara. Karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
2. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan.

Aspek Keinginan Berpindah

Aspek intensi pindah kerja terdiri dari:

- a. Tingkat komitmen. Tingkat komitmen dapat berada pada suatu batas daerah kontinum, yang dapat dibedakan atas beberapa tingkat, yaitu *interest in alternatives* sebagai tingkat komitmen yang paling rendah, berikutnya *acquiescence*, *cooperation enhancement*, *identity*, *advocacy*, dan *ownership* sebagai tingkat komitmen yang paling tinggi
- b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

(Kreitner dan Kinicki, 2003). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

- c. Dukungan manajemen. Dukungan Manajemen adalah keterlibatan manajemen dalam melaksanakan sistem informasi dan mengembangkan strategi untuk sistem informasi yang akan diimplementasikan.
- d. Perkembangan karier. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier meliputi manajemen karier, dan perencanaan karier.
- e. Peningkatan kerja. Peningkatan kerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk diketahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Sistem peningkatan kerja yang merupakan sistem yang mawadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi, peningkatan kerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian Terdahulu

Table 1 Penelitian Tedahulu

1.	Penulis	Yosua Melky
	Judul	Analisis hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan pt rejeki abadi sakti samarinda
	Tujuan	Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan pt rejeki abadi sakti samarinda
	Metode	Two Ways Analysis of variance
	Hasil	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi pindah kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terdapat keinginan pindah kerja.
2.	Penulis	Reza Fahlevi
	Judul	Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi Dengan intensi turnover pada karyawan pt. X
	Tujuan	Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi Dengan intensi turnover pada karyawan pt. X
	Metode	Regresi Linier Berganda

Tabel Lanjutan

Hasil	Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan PT. X dengan nilai p 0,02 Besarnya nilai sumbangan Adjusted R Square sebesar 13,5% yang berarti bahwa masih terdapat 86,5% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan intensi
3. Penulis	Eddy M. Susanto dan Carin
Judul	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intention</i>
Tujuan	Untuk mengetahui Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>
Metode	<i>causal research</i>
Hasil	Beberapa kesimpulan dapat ditarik, antara lain bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis (uji f), secara simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i> (Y). Selain itu, variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap <i>Turnover Intentions</i> .

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 74 responden, yaitu karyawan Hotel Amaroossa Grande Bekasi. Melalui daftar pertanyaan pada kuesioner didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut.

Tabel 2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	44,60%
Perempuan	41	55,40%
Total	74	100%

Sumber : Angket Diolah

Jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada responden dengan jenis laki-laki. Responden dengan jenis perempuan sebanyak 41 orang atau 55,40%, disebabkan karyawan *front liner* lebih mengutamakan memperkerjakan pegawai perempuan karena beberapa faktor

seperti cantik/*good looking*, lebih rapi dan cekatan dalam bekerja.

Tabel 3 Responden berdasarkan kelompok umur

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	53	71,62%
31-40 tahun	19	25,68%
41-50 tahun	2	2,70%
Total	74	100%

Sumber : Angket Diolah

Usia 21-30 tahun lebih mendominasi daripada responden dengan usia lainnya. Responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 53 orang atau 71,62% disebabkan para pegawai yang berada di Hotel Amaroossa Grande Bekasi memperkerjakan karyawannya pada usia kisaran 20-30 tahun.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SMK	26	35,13%
D3	28	37,84%
S1	18	24,33%
S2	2	2,70%
Total	74	100%

Sumber : Angket Diolah

Pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan SMK dengan jumlah responden sebanyak 26 orang atau 35,13%, hal tersebut disebabkan oleh dunia perhotelan dominan mencari lulusan baru,

selanjutnya disusul oleh lulusan D3 hal tersebut dikarenakan perhotelan memerlukan keahlian khusus untuk masing-masing departemen. Sedangkan untuk lulusan S1 dominan untuk level *Leader* dan *Manager*.

Tabel 5 Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	34	45,95%
>1 tahun	40	54,05%
Total	74	100%

Sumber : Angket Diolah

Responden berdasarkan lama bekerja didominasi > 1 tahun yaitu 40 orang atau sebesar 54,05%. Disebabkan Hotel Amaroossa Grande Bekasi baru berdiri < 2 tahun dan karyawan tersebut adalah *team opening* hotel.

Tabel 6 Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Persentase
< Rp. 3.000.000	0	0%
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	60	81,08%
>Rp. 5.000.000	14	18,92%
Total	74	100%

Sumber : Angket Diolah

Responden berdasarkan penghasilan perbulan yang diterima didominasi sebesar Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 yaitu 60 orang atau sebesar 81,05%. Disebabkan upah minimum untuk daerah bekasi sebesar Rp. 3.300.000, sedangkan untuk responden yang mendapatkan penghasilan > Rp.5.000.000 adalah level manager.

Hasil Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan

disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	2,328
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,054
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,538
Asymp. Sig. (2-tailed)		,935

a. Test distribution is Normal.

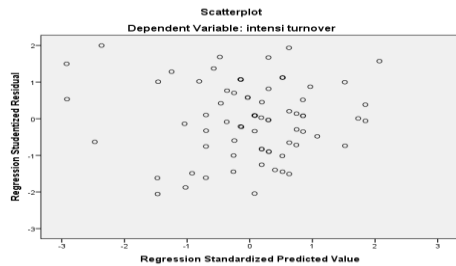
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah penulis

Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* dengan *unstandardized residual*, data dinyatakan normal jika signifikan > 0,05, maka dapat disimpulkan dari *output* ditunjukkan, diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y sebesar 0,935 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikan dalam uji normalitas > 0,05, berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa uji asumsi kenormalan data terpenuhi karena $0,935 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan program SPSS, dapat dilihat dari nilai toleransinya dan *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$ maka regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 11 Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
kepuasan kerja	0,79	1,266	bebas Multikolinieritas
komitmen organisasi	0,79	1,266	bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah penulis

Tabel di atas merupakan hasil output atas uji multikolinearitas dari penelitian ini, diketahui bahwa nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 ($0,790 > 0,10$) dan VIF Kurang dari 10 ($1,266 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikan pada linearity kurang dari 0,05.

Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara

Tabel 12 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Keinginan Berpindah Kerja*	Between Groups	(Combined)	202,593	21	9,647	1,562	,097
		Linearity	88,218	1	88,218	14,279	,000
		Deviation from Linearity	114,376	20	5,719	,926	,559
		Within Groups	321,258	52	6,178		
Total			523,851	73			
Keinginan Berpindah Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	248,409	20	12,420	2,390	,006
		Linearity	98,285	1	98,285	18,912	,000
		Deviation from Linearity	150,124	19	7,901	1,520	,116
		Within Groups	275,442	53	5,197		
Total			523,851	73			

Sumber : Data primer diolah penulis

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05. Dari tabel di atas

menunjukkan uji linearitas dapat dilihat linearity $0,000 < 0,05$ maka linearity terpenuhi

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang

menunjukkan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerja disajikan pada tabel 13 sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5,945	2,931		2,029	,046		
kepuasan kerja	,145	,063	,268	2,311	,024	,790	1,266
komitmen organisasi	,148	,055	,310	2,673	,009	,790	1,266

a. Dependent Variable: Keinginan berpindah kerja

Sumber : Data primer diolah penulis

Berdasarkan tabel 13 maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 5,945 + 0,145 \text{ kepuasan kerja} + 0,148 \text{ komitmen organisasi} + \epsilon$.

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

- konstanta sebesar 5,945 memberi arti bahwa keinginan berpindah kerja akan bernilai 5,945 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
- Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,145, memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka keinginan berpindah kerja akan meningkat sebesar 0,145 kali.
- Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,148. memberi arti bahwa jika terjadi

peningkatan sebesar atau satu satuan maka keinginan berpindah kerja akan meningkat sebesar 0,148.

Hasil Uji f

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja maka perlu menggunakan uji *F*. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti di bawah ini.

Tabel 14 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,056	2	60,028	11,486	,000 ^b
	Residual	395,795	71	5,575		
	Total	523,851	73			

a. Dependent Variabel: keinginan berpindah kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah penulis

Hasil uji simultan untuk variabel keinginan berpindah kerja dan Kepuasan kerja di peroleh nilai $F_{hitung} = 11,486$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat F_{tabel} sebesar = 2,71 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,486 > 3,13$) yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian maka variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Keinginan berpindah kerja.

Hasil Uji Parsial Dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (keinginan berpindah kerja).

Tabel 15 Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,029	,046
Kepuasan Kerja	2,311	,024
Komitmen Organisasi	2,673	,009

a. Dependent Variabel: keinginan berpindah kerja

Sumber : Data primer diolah penulis

Berdasarkan hasil uji parsial yang ditampilkan pada tabel, kesimpulan yang dapat diambil dari analisa sebagai berikut:

a. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji t untuk variabel X_1 (kepuasan kerja) diperoleh t hitung = 2,311, dengan tingkat signifikansi 0.024, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,992 ini berarti t hitung > t tabel ($2,311 > 1,992$) yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama diterima, berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini bisa terjadi karena sebagian karyawan tidak merasakan hubungan rekan kerja yang baik dengan departemen yang memungkinkan karyawan aka tetap berpindah kerja walaupun kepuasan sudah tercapai. Hasil penelitian sejalan

dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa beberapa kesimpulan dapat ditarik, antara lain bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis (uji f), secara simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intentions (Y). Selain itu, variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap *Turnover Intentions* (Eddy M. Susanto dan Carin Gunawan)

b. Variabel komitmen organisasi

Hasil uji t untuk variabel X_2 (komitmen organisasi) diperoleh t hitung = 2,673 dengan tingkat signifikansi 0.009, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,992 ini berarti t hitung > t tabel ($2,673 > 1,992$) yang berarti H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua diterima, berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini bisa terjadi karena sebagian karyawan merasakan ketidak cocokan dengan perusahaan hal ini memungkinkan karyawan akan tetap berpindah kerja walaupun sudah terjadinya komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul analisis hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*), Yosua Melky, bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja.

c. Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

hasil uji t kedua variabel dinyatakan hipotesisnya diterima berarti bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini terjadi karena seluruh pegawai Hotel Amaroossa Garande Bekasi berstatus karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) artinya dari sisi

karyawan tidak ada kejelasan status kerja untuk jangka waktu yang panjang. Hal ini lah yang mungkin mendorong pegawai untuk berniat berpindah kerja dari perusahaan walaupun kepuasan kerja telah tercapai.

Hasil Koefisien Korelasi Parsial Dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya pengaruh

linier antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerjadi Hotel Amaroossa Garnde Bekasi. Dengan bantuan software SPSS versi 20, informasi tentang nilai koefisien korelasi disajikan pada tabel. Dari tabel ditemukan bahwa nilai hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah kerja terdapat hubungan yang sedang, terbukti dari besaran koefisien korelasi (r tabel = 0,228) yang berada pada kategori sedang.

Tabel 16 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	r tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,264	Lemah	6,96%	0,228	nyata
Komitmen Organisasi	0,302	Lemah	9,12%	0,228	nyata
Simultan	0,494	Sedang	24,4%	0,228	nyata

Sumber : Data primer diolah penulis

Tabel 16 memberi informasi bahwa nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kepuasan kerjadengan keinginan berpindah kerja adalah 0,264 artinya terdapat hubungan nyata dan hubungan lemah antara variabel kepuasan kerja secara sendiri terhadap keiginan berpindah kerja. Nilai koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 6,96% memberi arti kemampuan variabel kepuasan kerja untuk mempengaruhi keinginan berpindah kerja sebesar 6,96%.

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerjaadalah 0,302 artinya terdapat hubungan nyata dan hubungan lemah antara variabel komitmen organisasi secara sendiri terhadap keinginan berpindah kerja. Nilai koefisien determinasi variabel keinginan berpindah kerja sebesar 9,12% memberi arti kemampuan variabel komitmen organisasi

untuk mempengaruhi keinginan berpindah kerja 9,12%.

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel bersama dengan keinginan berpindah kerja sebesar 0,494 artinya terdapat hubungan nyata antara variabel bersama terhadap keinginan berpindah kerja. Nilai koefisien determinasi variabel bersama sebesar 24,4% memberi arti kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama untuk mempengaruhi keinginan berpindah kerja sebesar 24,4%.

Hal ini Sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu hasilnya adalah adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X dengan nilai p 0,02 Besarnya nilai sumbangan Adjusted R Square sebesar 13,5% yang berarti bahwa masih terdapat 86,5% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan intensi pindah kerja (Reza Fahlevi).

Tetapi dalam penyebaran kuesioner karyawan akan meninggalkan Hotel Amaroossa Grande Bekasi bila

mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik sebanyak 64% dikarenakan karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih terjamin dan mendapatkan status yang lebih jelas untuk jangka panjang, sehingga terjadi keinginan yang berpindah yang cukup tinggi.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, SP., Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R. And Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. New York : McGraw Hill.
- _____. 2003. *Prilaku Organisasi*. Buku ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. New York : McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta: Penerbit Indeks Kelompok Gramedia.
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Seri manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi. Penerbit Alfabeta.
- Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intensi Turnover*. Dalam Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Yosua Melky. 2015. *Analisis hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan pt rejeki abadi sakti samarinda*. Dalam eJournal Psikologi, 2015, (3): 649-707 Fakultas ilmu sosial dan politik, Universitas Mulawarman.
- Reza Fahlevi. *Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi Dengan intensi turnover pada karyawan pt. X*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.