

Pengaruh *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gemilang Muaro Bulian

Sakinah AS, Muhammad Syukri*, Rasdi, Muhammad Amali

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: msukri126@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors in a company to achieve the goals that have been set through the cooperative efforts of a group of people in it, so a company needs to know how to manage human resources optimally. To answer the research objectives, the author uses a theoretical study related to the research variables, namely Turnover Intention, Job Satisfaction And Performance. In addition, the author also looks for relevant previous research in the form of previous journals/articles and theses to support this research. This study used 100 respondents with analysis techniques using multiple linear regression and hypothesis testing using the f test and t test. The type of data used in this study is quantitative descriptive. Regression aims to test the relationship between the influence of one variable on another. The variable that is influenced is called the dependent variable, while the variable that influences is called the independent variable. From the results of data processing, the regression equation $Y = 5.794 + 0.747 + 0.871 + e$ was obtained. Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, the results showed that Turnover Intention, Job Satisfaction had a positive and significant effect on Performance simultaneously and partially. The results of the study, data analysis and discussion in this study can be concluded that Hotel Gemilang Muaro Bulian provides good Turnover Intention, Job Satisfaction to Performance, and respondents also feel very satisfied with the Turnover Intention, Job Satisfaction given. In addition, there is a positive and significant influence between Turnover Intention, Job Satisfaction on Performance of 58.70% and the remaining 41.30% is influenced by other variables outside the research model.

Keyword: *Turnover Intention, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi serta perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Sedarmayanti (2010:260) menjelaskan kinerja merupakan performa seorang karyawan dalam sebuah manajemen atau suatu organisasi/instansi dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukti secara nyata. Fenomena saat ini yang seringkali terjadi adalah dimana kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagusnya dapat terganggu akibat perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tingkat *Turnover* yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi dalam perusahaan. *Turnover Intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. *Turnover Intention*

tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil karena berdampak pada citra perusahaan, sehingga hal ini perlu dikaji.

Permasalahan terkait akan tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius dalam perusahaan. Terjadinya *Turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki perusahaan, karena memberikan dampak yang dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan.

Turnover Intention juga memiliki dampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya dapat merugikan perusahaan sehingga perusahaan mempunyai kesempatan untuk merekrut karyawan baru dengan kinerja yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi perusahaan, sehingga dengan adanya karyawan-karyawan baru, kinerja perusahaan dapat lebih baik.

Tiap personal yang bekerja menginginkan untuk mendapatkan kepuasan yang berasal dari tempat bekerjanya. Kepuasan yang diinginkan oleh setiap individu berkaitan dengan pekerjaan mencakup kompensasi yang didapat, peluang untuk naik jabatan, ambisi, dan keahlian dimasa

lampau yang bersatu sehingga membangun impian kerja

Tingkat kepuasan kerja tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Turnover karyawan juga terjadi pada salah satu Hotel yang ada di Muara Bulian, Batanghari yaitu Hotel Gemilang yang berlokasi di Jl Gajah Mada RT 07 RW 02, Batanghari, Jambi. Salah satu departemen di Hotel Gemilang yang bertanggung jawab terhadap pemesanan kamar tamu adalah Front Office Department. Karyawan di bagian ini harus bekerja melakukan tugasnya dengan baik, karena apabila para tamu mendapatkan pelayanan yang sempurna dari karyawan, maka mereka akan menghabiskan uangnya di hotel tersebut.

Tingginya perputaran karyawan pada Hotel Gemilang Muara Bulian menunjukkan angka diatas batas normal. Perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Data karyawan pada Hotel Gemilang Muara Bulian yang mengundurkan diri rata-rata per tahun adalah 5 orang selama periode 2018-2022.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan atau personal untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, Perusahaan, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi sekarang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lain diluar perusahaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati

bersama

Hubungan Antar Variabel Hubungan Turnover Intention Terhadap Kinerja

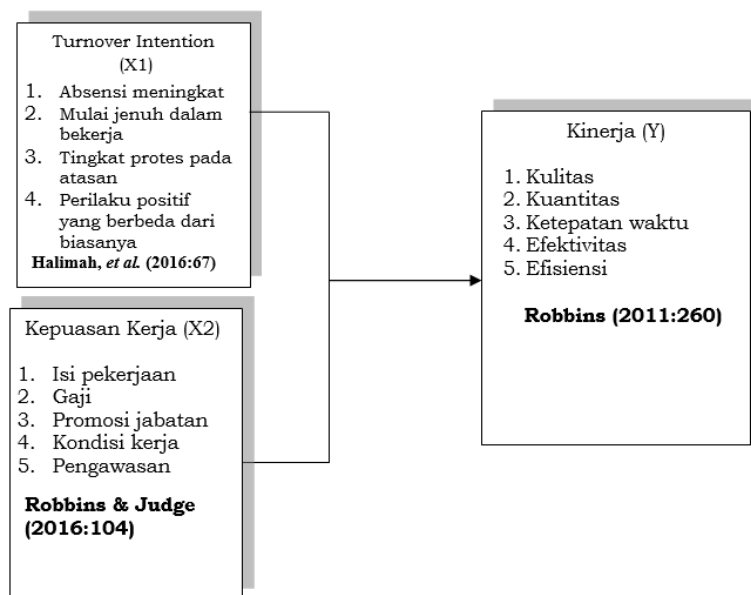
Turnover intention yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal hasil maupun perilaku. Karyawan yang memiliki turnover intention yang tinggi cenderung tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga sementara yang harus dicantumkan pada penelitian (Sugiyono,2013:45). Maka penulis dapat merumuskan hipotesis :

1. H_1 : Terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan
2. H_2 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. H_3 : Terdapat pengaruh *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono 2013:65).

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:112) studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yakni metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah ditetapkan sebagaimana adanya (Sugiyono 2013:63).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,

2018:147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2017:188) rumus persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Kualitas Produk
- X_2 = Harga
- e = error

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji Statistik

Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hipotesis:

$$H_0: \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a: \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Bila t hitung lebih besar dari pada t tabel atau signifikannya kurang dari $\alpha = 5\%$ maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kuncoro, 2009: 238).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai diantara nol dan satu. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL

Uji Normalitas

Table 1
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43608571
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.047
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat dari Tabel 4.1 diatas Nilai Asymp Sig 0,190 >

0,05 maka data berdistribusi normal

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	5.794	3.956			1.465	.155		
	X1	.747	.273	.641		3.735	.011	.481	2.077
	X2	.871	.247	.162		5.691	.000	.481	2.077

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 5,794 + 0,747X_1 + 0,871X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 5,794 artinya apabila variabel independen yaitu turnover intention (X_1), kepuasan kerja (X_2) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja akan bernilai tetap sebesar 5,794.
2. Koefisien regresi variabel turnover intention (X_1) bernilai positif sebesar 0,747 artinya apabila variable X_1 turnover intention mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) % sedangkan variabel lainnya dianggap

konstan, maka variabel Y yaitu kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 74,47%.

3. Koefisien regresi variabel kepuasan (X_2) bernilai positif sebesar 0,871 artinya apabila variable X_2 kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) % sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 87,10%.

Hasil Uji Hipotesis Uji f

Tabel 3
Uji f

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.905	2	63.953	5.438	.010 ^b
	Residual	317.548	27	11.761		
	Total	445.453	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% $df_1 = k - 1 = 2$, $df_2 = n - k$, $30 - 1 - 2 = 27$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,35. Dimana nilai F hitung sebesar 5,438 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 <$

$0,05$. Dimana nilai F_{hitung} sebesar $5,438 > F_{tabel}$ yaitu 3,35. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa turnover intention dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Uji t

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	5.794	3.956			1.465	.155		
	X1	.747	.273	.641		3.735	.011	.481	2.077
	X2	.871	.247	.162		5.691	.000	.481	2.077

a. Dependent Variable: Y

a. Pengaruh turnover intention (X_1) terhadap kinerja (Y)

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% $df = n - k - 1 = 27$. Dimana hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 3,735 serta nilai signifikansi besar dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar $3,735 > t_{tabel}$ 2,05813 Hal ini berarti turnover berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima (H_1 diterima).

b. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Dengan tingkat keyakinan sebesar

95% $df = n - k - 1 = 27$. Dimana hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 5,691 dan nilai signifikansi 0,000 yang $<$ dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar $5,691 > t_{tabel}$ 2,05813. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima (H_1 diterima). Dari hasil penelitian, kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	.587	.234	3.42944	2.662

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Nilai R Square sebesar 0,587 ini menjelaskan bahwa variabel X turnover (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 0,587 atau 58,70%. Sedangkan sisanya 41,30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen yang diteliti.

Pembahasan

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - 1 = 27$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,05183. Dengan demikian maka nilai t hitung turnover $3,735 >$ dari nilai t tabel sebesar 2,05183, artinya turonver secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $5,691 >$ dari nilai t tabel sebesar 2,05183, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel turnover intention, kepuasan kerja dan Kinerja mampu membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah diberikan berdasarkan dari indikator masing-masing variabel.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel turnover intention dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Variabel *turnover intention*

(X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai yang positif terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar $5,438 >$ f tabel 3,35. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel *turnover intention* dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Variabel turnover intention (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai yang positif terhadap kinerja (Y). Dengan demikian maka nilai t hitung turnover $3,735 >$ dari nilai t tabel sebesar 2,05183, artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Sedangkan nilai t hitung kepuasan kerja $5,691 >$ dari nilai t tabel sebesar 2,05183, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial

Saran

1. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi terutama peneliti sendiri agar dapat meningkatkan efikasi diri akademik untuk meningkatkan resiliensi akademik dengan cara memiliki keyakinan atas kemampuan diri sendiri untuk dapat mencapai tugas

akademik agar nantinya dapat menghadapi dan siap menjalani berbagai kesulitan selama proses penyusunan skripsi dan agar dapat mengembangkan ilmu serta mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari didalam dunia kerja nantinya. Dengan adanya resiliensi akademik dan efikasi dalam diri mahasiswa yang sedang skripsi diharapkan dapat membantu proses penyusunan agar lebih efektif dan selesai tepat waktu. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengganti variable-variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini agar dapat menjadi perbaikan dan perbandingan penelitian berikutnya seperti variable lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan. Serta memperbarui tahun penelitian agar penelitian menjadi lebih akurat dan mendalam.

2. Diharapkan pada Hotel Gemilang agar lebih meningkatkan turnover intention pada indicator mulai malas kerja, kepuasan kerja pada indicator kondisi kerja dan kinerja pada indicator kuantitas. Karena indicator tersebut memiliki nilai skor terendah yang diberikan oleh responden diantara indicator yang lainnya, dengan ini dapat dikatakan bahwa karyawan masih kurang puas terhadap pernyataan turnover, kepuasan kerja dan kinerja yang diberikan oleh instans

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). *Manajemen Pemasaran* edisi 12 Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.