

## PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN TETAP HOTEL SAHID SURABAYA)

Nidya Dwilingga

Universitas Negeri Surabaya

nidyadwilingga@gmail.com

### **Abstract**

*This study aimed to analyze the impact of work stress, organizational commitment, and organizational culture on turnover intention on permanent employees in Hotel Sahid Surabaya. Sample of this study are 86 employees. The sampling technique used is probability sampling. Data analyze technique is regression analysis with SPSS (Statistical Package for Social Science) version 23. Based on these results, we can conclude that work stress has partial significant influence on turnover intention, organizational commitment has partial significantly influence on turnover intention, and organizational culture has partial significantly influence on turnover intention. The results also showed that independent variables (work stress, organizational commitment, and organizational culture) simultaneously significant influence on turnover intention.*

**Keywords:** *work stress, organizational commitment, organizational culture, turnover intention*

### **PENDAHULUAN**

Persaingan tenaga kerja di Indonesia menjadi semakin ketat sejak diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada akhir tahun 2015. Banyak tenaga kerja asing berkompeten dengan *skill* dan kemampuan yang mumpuni masuk secara bebas ke dalam negeri. Menurut ASEAN *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) ada delapan profesi yang akan terkena dampak dari kebijakan MEA, salah satunya adalah tenaga pariwisata ([www.rappler.com](http://www.rappler.com)). Di Indonesia, tenaga pariwisata memang sangat dibutuhkan mengingat pertumbuhan pariwisata semakin pesat hingga mampu berada di atas rata-rata negara lain.

Pertumbuhan pariwisata di Indonesia yang meningkat didukung dengan adanya obyek-obyek wisata yang beragam. Surabaya menjadi salah satu dari beberapa kota di Indonesia yang menjadi destinasi wisata menarik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Oleh sebab itu, maka pertumbuhan hotel di Surabaya semakin lama semakin meningkat. Menurut data Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jawa Timur, jumlah hotel pada akhir tahun 2015 mencapai 150 unit baik hotel berbintang maupun non bintang. Diperkirakan pembangunan hotel pada tahun 2016

akan semakin bertambah khususnya di Surabaya ([www.detik.com](http://www.detik.com)).

Menjamurnya berbagai hotel di Surabaya menimbulkan persaingan yang ketat antar industri perhotelan, termasuk Hotel Sahid Surabaya yang merupakan salah satu hotel berbintang tiga di Surabaya. Kompetisi di dunia perhotelan ini juga mengharuskan Hotel Sahid Surabaya untuk mampu mengelola manajemen perusahaan dengan baik agar dapat mempertahankan eksistensinya.

Terjadinya peningkatan pertumbuhan pariwisata di Surabaya mengharuskan Hotel Sahid Surabaya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak sedikit sebagai penggerak operasional perusahaan. SDM yang dibutuhkan harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, juga dilakukan pengelolaan SDM yang baik agar karyawan dapat bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengelola SDM dengan baik, maka dapat menjadi ancaman karena pada akhirnya akan mendorong terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Mondy (2008) menjelaskan bahwa perputaran karyawan (*turnover*) dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi suatu organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam

memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran karyawan (*turnover*) menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk menguranginya apalagi karyawan yang keluar berkualifikasi tinggi dan berkompeten. Beberapa peneliti telah menemukan berbagai faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan, antara lain: tingginya stres kerja, rendahnya komitmen organisasi, dan lemahnya budaya organisasi.

Setiap kondisi dan lingkungan kerja dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan tergantung pada reaksi masing-masing dalam merespon masalah yang dihadapi. Seperti yang dijelaskan oleh Mondy (2008:98), stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Tiap kemampuan berbeda-beda yang dimiliki karyawan untuk menerima dan mempelajari pekerjaan baru yang diberikan juga dapat mengindikasikan munculnya stres kerja.

Disamping meningkatkan performa kerja karyawan, perusahaan juga harus mampu mempertahankan karyawannya agar tidak keluar atau berpindah ke organisasi lain. Untuk itu, diperlukan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan. Komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan akan tercermin dari sikap dan tingkah laku mereka yang memilih untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Menurut Kaswan (2012:239), pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Kecintaan karyawan yang tinggi akan berdampak positif karena karyawan akan mendedikasikan dirinya dengan baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Berbicara mengenai organisasi, tentu tidak terlepas dari budaya organisasi yang menjadi identitas dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Umam (2012:143) menjelaskan bahwa budaya organisasi juga merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan

organisasi. Robbins dalam Tumbelaka dkk (2016), berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Untuk itu, suatu organisasi harus mampu membentuk budaya organisasi yang kuat agar dapat tertanam dengan baik dalam diri karyawan sehingga mampu mengurangi karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Cameron dan Quinn (dalam Tanadi, 2014) membagi budaya organisasi menjadi empat jenis, antara lain: Budaya Organisasi Klan, Budaya Organisasi Adokrasi, Budaya Organisasi Market, dan Budaya Organisasi Hirarki. Menurut pengamatan dan kuesioner yang telah disebar, budaya organisasi yang ada pada Hotel Sahid Surabaya cenderung mengarah pada Budaya Organisasi Hirarki. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan pada Budaya Organisasi Hirarki.

Permasalahan mengenai *turnover intention* sudah ditemukan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Johartono dan Widuri (2013), serta Rismawan dkk (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan dengan *turnover intention*. Kemudian Tumbelaka dkk (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, Johartono dan Widuri (2013) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji tentang pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Dimana objek penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya. Untuk itu, dilakukan penelitian yang dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Hirarki terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya).

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Stres Kerja**

Anatan dan Elitan (2007:55) menyimpulkan bahwa secara umum stres merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang dihadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan,

dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif dan negatif terhadap seseorang.

Mangkunegara (2010:28) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari *simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Wahjono (2010:107) mendefinisikan stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

### Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Dadgar, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologi yang mengkarakterisasikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi kecenderungan karyawan bertahan dalam organisasi, yang diidentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Sutrisno (2010:296) mendefinisikan komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Menurut Luthan dalam Kaswan (2012:293), komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Mangkunegara (2008:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang

dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Darmawan (2013:143), budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota-anggota organisasi.

### Turnover Intention

Menurut Park dan Kim (2009), niat untuk meninggalkan pekerjaan termasuk berfikir untuk berhenti dari suatu organisasi, serta pernyataan yang dikeluarkan oleh karyawan untuk benar – benar meninggalkan organisasi.

Menurut Abelson (dalam Rismawan, 2014) *turnover intention* merupakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang muncul dalam diri individu berupa adanya pikiran untuk keluar, menemukan pekerjaan yang lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Issa *et al* (2013), *turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

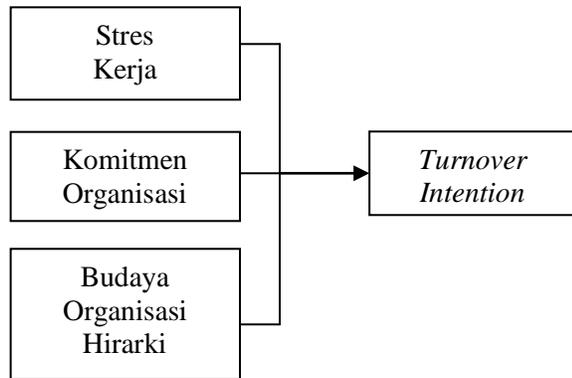
Dari teori-teori diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya
- H<sub>2</sub> = Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya
- H<sub>3</sub> = Diduga budaya organisasi hirarki berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya
- H<sub>4</sub> = Diduga stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Sahid Surabaya

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis, yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi dan penjelasan berupa data-data yang akurat. Jenis penelitian ini adalah

penelitian kausal atau hubungan sebab akibat, sehingga diperoleh pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.



**Gambar 1**  
**RANCANGAN PENELITIAN**

Sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui hasil wawancara dengan Asisten Manajer Personalia Hotel Sahid Surabaya dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen Hotel Sahid Surabaya berupa profil perusahaan dan data jumlah karyawan.

Populasi dari penelitian ini sebesar 109 karyawan dengan sampel 86 karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya. Sampel diambil dengan menggunakan metode *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*.

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Kuesioner dalam penelitian ini telah lolos uji validitas dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,212 dan juga telah lolos uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ .

Kuesioner penelitian ini juga telah lolos uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas menggunakan One Sample Komolgorov-Smirnov, menunjukkan nilai signifikansi  $0,099 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (stres kerja,

komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki) masing-masing memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas (tidak ada korelasi antar variabel independen). Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki) masing-masing memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , sehingga model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas (terjadi homogenitas).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden untuk menggambarkan masing-masing karakteristik karyawan yang didasarkan pada jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut tabel yang menunjukkan karakteristik karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya yang berjumlah 86 karyawan.

**Tabel 1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	70	81%
	Perempuan	16	19%
Usia	Antara 30-40 tahun	17	20%
	Antara 41-50 tahun	63	73%
	$\geq 51$ tahun	6	7%
Lama Bekerja	$\leq 5$ tahun	-	-
	>15-20 tahun	15	17%
	>20 tahun	71	83%
Pendidikan	SMA/SMK	70	81%
	Diploma	11	13%
	S1	5	6%

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan budaya organisasi hirarki ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya. Berikut tabel hasil analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 23.

**Tabel 2**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER**  
**BERGANDA**

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,486	0,567		6,147	0,000
X1	0,423	0,062	0,531	6,812	0,000
X2	-0,165	0,067	-0,219	-2,458	0,016
X3	-0,389	0,150	-0,241	-2,589	0,011

Dari hasil regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 3,846 + 0,423X_1 - 0,165X_2 - 0,389X_3$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi Hirarki

Pada rumus model regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta ( $\alpha$ )  
Nilai konstanta sebesar 3,486 menunjukkan besarnya *turnover intention* tanpa dipengaruhi oleh variabel independen stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki.
- Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)  
Koefisien regresi variabel stres kerja memiliki nilai sebesar 0,423. Artinya, apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 skor maka akan terjadi kenaikan 0,423 skor pada *turnover intention*.
- Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)  
Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0,165. Artinya, apabila variabel komitmen organisasi terjadi kenaikan 1 skor maka akan terjadi penurunan 0,165 skor pada *turnover intention*.
- Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi Hirarki (X<sub>3</sub>)  
Koefisien regresi variabel budaya organisasi hirarki memiliki nilai sebesar -0,389. Artinya, apabila variabel budaya organisasi terjadi

- kenaikan 1 skor maka akan terjadi penurunan 0,389 skor pada *turnover intention*.
- Nilai  $t_{hitung}$  X<sub>1</sub> sebesar 6,812 ( $> t_{tabel}$  1,989) didukung dengan nilai sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
- Nilai  $t_{hitung}$  X<sub>2</sub> sebesar -2,458 ( $> t_{tabel}$  1,989) didukung dengan nilai sig. sebesar 0,016 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
- Nilai  $t_{hitung}$  X<sub>3</sub> sebesar -2,589 ( $> t_{tabel}$  1,989) didukung dengan nilai sig. sebesar 0,011 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian pada pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki terhadap *turnover intention* menghasilkan koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**NILAI KOEFISIEN DETERMINASI**  
**BERGANDA (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724	0,524	0,534	0,38178

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,534 = 53,4%. Artinya, sekitar 53,4% dari variabel *turnover intention* bisa dijelaskan oleh variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki. Sedangkan sisanya 46,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya

Berdasarkan dari jawaban responden dalam penelitian ini untuk variabel stres kerja (X<sub>1</sub>)

terhadap *turnover intention* (Y) melalui hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa H1 dari penelitian ini diterima.

Besarnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan. Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,423. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami maka akan selalu berdampak pada semakin tinggi *turnover intention* yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan, stres kerja yang ada pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya mayoritas ditunjukkan dengan tingginya gejala fisiologis yang dialami. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata (*mean*) indikator paling tinggi sebesar 3,74. Kebanyakan karyawan, terutama karyawan departemen *finance* dan departemen *front office* bagian *reservation* mengalami pusing dan sakit kepala meskipun tidak parah yang disebabkan oleh terlalu lamanya menatap komputer pada saat menginput data.

Indikator tertinggi berikutnya, ditunjukkan oleh indikator gejala perilaku yaitu sebesar 3,52. Sebagian karyawan, terutama pada bagian produksi dan pelayanan, mengaku masih merasa kelelahan meskipun telah mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Selanjutnya, indikator gejala psikologis memiliki nilai rata-rata (*mean*) indikator paling rendah sebesar 3,41 sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menunjukkan gejala yang serius. Dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) variabel sebesar 3,55 dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya masih tergolong sedang.

Sebagian besar gejala stres berhubungan pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Seringnya mengalami pusing, sakit kepala, nyeri otot dan beberapa gejala lainnya, mengindikasikan bahwa karyawan tersebut mengalami stress. Apabila terus dibiarkan tanpa ada penanganan serius, maka akan berdampak pada kondisi psikologis seperti mudah marah, mengalami kekhawatiran yang berlebih, agresif, dan gejala psikologis lainnya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspo dkk (2013), Oginni Babalola O *et al* (2013), Putu Agus Rismawan dkk (2014), Saba Iqbal *et al* (2014), dan Rokhmad Budiyo (2016). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya**

Berdasarkan dari jawaban responden dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) melalui hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,016 ( $< 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa H2 dari penelitian ini diterima.

Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,165. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki maka akan selalu berdampak pada semakin rendah *turnover intention* yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan, komitmen organisasi yang ada pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya mayoritas ditunjukkan dengan tingginya komitmen berkelanjutan yang dimiliki. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata (*mean*) indikator paling tinggi sebesar 3,43. Hampir seluruh karyawan merasa enggan untuk meninggalkan dan merasa tidak nyaman apabila memaksakan diri untuk meninggalkan Hotel Sahid Surabaya. Komitmen organisasi ini terbentuk karena terjalinnya hubungan yang kuat antar karyawan. Menurut beberapa karyawan, Hotel Sahid Surabaya sudah menjadi keluarga kedua bagi mereka. Kuatnya jalinan dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berusaha keras dalam mencapai tujuan utama Hotel Sahid Surabaya. Hal ini juga menimbulkan persepsi bahwa bekerja di Hotel Sahid Surabaya merupakan kebutuhan sekaligus keinginan karyawan sendiri. Kemudian nilai rata-rata (*mean*)

indikator tertinggi berikutnya ditunjukkan oleh indikator komitmen afektif yaitu sebesar 3,34. Sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan memiliki arti yang sangat besar sehingga mereka rela menghabiskan sepanjang karir di Hotel Sahid Surabaya. Dalam menjalankan pekerjaannya, para karyawan selalu memberikan kontribusi yang maksimal. Karyawan antar departemen menyadari apabila tidak bekerja dengan baik akan memengaruhi departemen lainnya dan berakibat langsung pada perusahaan. Disamping itu, indikator komitmen normatif memiliki nilai rata-rata (*mean*) indikator terendah sebesar 3,15. Dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) variabel sebesar 3,30 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya tergolong cukup tinggi.

Kuatnya komitmen yang dipegang oleh karyawan memberikan dampak yang positif bagi aktivitas perusahaan dan menunjukkan bahwa karyawan tersebut cenderung untuk terlibat terhadap pencapaian perusahaan serta dapat meminimalisir rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013), Saba Iqbal *et al* (2014), dan Steven Set Xaevirus Tumbelaka dkk (2016). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Hirarki terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya**

Berdasarkan dari jawaban responden dalam penelitian ini untuk variabel budaya organisasi hirarki ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y) melalui hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi hirarki berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi 0,011 ( $< 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  dari penelitian ini diterima.

Besarnya pengaruh budaya organisasi hirarki terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan. Variabel budaya organisasi hirarki memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,389. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki maka akan selalu

berdampak pada semakin rendah *turnover intention* yang dilakukan karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan, budaya organisasi hirarki yang ada pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya mayoritas ditunjukkan dengan tingginya indikator kepemimpinan organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata (*mean*) indikator paling tinggi sebesar 3,93. Kepemimpinan di Hotel Sahid Surabaya memang menekankan pada koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, pada indikator penekanan strategi memiliki nilai rata-rata (*mean*) indikator terendah sebesar 3,42. Hal ini menunjukkan bahwa strategi-strategi yang dicanangkan oleh Hotel Sahid Surabaya belum mampu memberikan hasil yang efisien. Menurut keterangan dari karyawan pada bagian *Kitchen*, Hotel Sahid Surabaya pernah melakukan gebrakan baru berupa inovasi yang dihadirkan pada sajian menu dan diprediksikan akan diterima oleh konsumen. Pada kenyataannya, hal tersebut tidak berhasil dan malah berdampak pada membengkaknya biaya produksi. Selain itu, Hotel Sahid Surabaya memiliki sejumlah strategi pemasaran yang cukup baik dengan menghadirkan promo setiap bulannya. Hotel Sahid Surabaya juga bekerjasama dengan *travel agent* online untuk memperluas pangsa pasar.

Budaya organisasi merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dengan lingkungan internal organisasi. Budaya organisasi mampu membantu organisasi dalam mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu, budaya organisasi dibentuk sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Hirarki terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya**

Berdasarkan dari uji hipotesis simultan, menunjukkan hasil bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh

signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 33,528 ( $> F$  tabel 2,72) dan didukung oleh nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa H4 dari penelitian ini diterima.

Berdasarkan uji R yang telah dilakukan, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,534 (53,4%). Nilai *Adjusted R Square* tersebut menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki berpengaruh sebesar 53,4% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel bebas diluar variabel yang diteliti karena *turnover intention* karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki saja namun juga beberapa variabel lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya, budaya organisasi hirarki berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya. Selain itu, stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya. Variabel independen stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi hirarki memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 53,4% dan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Untuk itu, dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambahkan variabel bebas atau menggunakan variabel bebas lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta

Biantoro, Linda Chandra dan Sihombing, Ranto P. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi

terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Anteseden". *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Vol. 11, No. 21: hal. 61-94 (diakses pada 18 Mei 2016).

Budiyono, Rokhmad. 2016. "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Duta Service Semarang)". *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 8, No. 1: hal. 37-53 (diakses pada 12 April 2016).

Dadgar, Homayoun; Barahouei, Farideh; Mohammadi, Mehdi; Ebrahimi, Mohammad; Ganjali, Alireza. 2013. "The Relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Stay of Health Personnel's of Zahedan University of Medical Sciences". *World Applied Sciences Journal*. Vol. 21, No. 8: pp. 1220-1228 (18 April 2016).

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.

<http://www.detik.com/sepakbola/berita-jawa-timur/3123819/2016-jumlah-hotel-di-surabaya-terus-bertambah> (diakses pada 24 April 2016)

<http://www.rappler.com/indonesia/117439-8-profesi-masyarakat-ekonomi-asean-mea> (diakses pada 19 April 2016)

<http://www.tribunnews.com/travel/2016/02/03/presiden-senang-pertumbuhan-pariwisata-indonesia-kalahkan-malaysia-dan-singapura> (diakses pada 24 April 2016)

Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad; Fais Ahmad; Gelaidan, Hamid Mahmood. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". *Middle East Journal of Scientific Research*. Vol. 14, No. 4: pp. 525-531 (diakses pada 17 Mei 2016)

Johartono dan Widuri, Retnaningtyas. 2013. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya". *Tax & Accounting Review*. Vol. 3, No. 2: hal. 1-13 (diakses pada 16 Januari 2016)

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jilid 1. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Terjemahan Bayu Airlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Park, Jae San and Kim, Tae Hyun. 2009. "Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention?". *Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 22, No. 1: pp. 20-38 (diakses pada 7 Maret 2016).
- Rismawan, Putu A.E; Supartha, Wayan G; Yasa, Ni Nyoman K. 2014. "Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 8: hal. 424-441 (diakses pada 16 Januari 2016).
- Tanadi, Monica. 2014. "Pemetaan Budaya Organisasi di PT. Wisata Dewa Tour dan Travel tahun 2013." *E-Journal Graduate Unpar*. Vol. 1, No. 1: hal. 45-67 (diakses pada 7 Juni 2016)
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius; Alhabsji, Taher; Nimran, Umar. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention to Leave* (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No.1: hal. 94-108 (diakses pada 20 April 2016).
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu