

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN ALPHA HOTEL PEKANBARU)**

**Oleh : Silvia Anggreini**

**Pembimbing: Suryalena**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work environment and organizational commitment of employee turnover intention Alpha Hotel pekanbaru. Loyalty is one of the factors that makes company's goals run in accordance with applicable rules and norms. To reduce the turnover of intent on to subject of what affects the turn of intent. For that organization's commitment factor has a role to direct the individual. In addition, work environment also have a bearing on one's behavior. The population of this study is employee Alpha hotel pekanbaru with 66 people calculated using samples census. Data retrieval methods in the research of primary and secondary with using questionnaires, interviews and documents that are on company. The analysis of data is use the application of SPSS ver 25 for windows.*

*The study suggests that the result of the t indicates that the work environment has a negative impact on the Alpha Hotel employee turnover. The result t suggest that the organizational commitment has a negative impact on the position of Alpha Hotel Pekanbaru employee turnover. The results indicate that the work environment and organizational commitment simultaneously have a negative impact turnover intenton.*

*Keywords: work environment, organizational commitment, turnover intention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Provinsi Riau merupakan daerah yang strategis. Letak Provinsi Riau sangat diuntungkan dalam persaingan perdagangan Internasional. Kota Pekanbaru terletak di tengah pulau Sumatera dan juga dekat ke Kota Jambi dan di sebelah barat Kota Padang sangat penting dan potensial dalam perdagangan minyak, hasil hutan, dan kelapa sawit. Dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Pekanbaru dengan segala keuntungan geografis yang menjadikan kota Pekanbaru sebagai kota yang memiliki lokasi strategis yang menjadikan Pekanbaru sebagai kota transit dan menjadi pelabuhan potensial sebagai pusat distribusi dan penunjang ekspor impor. Oleh karena itu, banyak wisatawan yang datang dengan tujuan menikmati objek wisata ataupun berbisnis. Para wisatawan ini banyak yang berasal dari dalam maupun luar negeri, maka dibutuhkan jasa akomodasi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan wisatawan adalah hotel (Juwita, 2012).

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Mengelola SDM dalam organisasi sangatlah penting, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat

penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Namun masalah yang sering kali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dikarenakan organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku individu tersebut.

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan (Andini, 2006). Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keigian/niat pindah kerja (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Pergantian atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi merupakan suatu fenomena penting, dimana turnover intention dapat mengarah langsung pada turnover nyata. Mobley (1986) berpendapat bahwa faktor yang memengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi

Untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul, **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap**

## **Turnover Intention karyawan (Studi pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru)”.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu “**Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan Alpha Hotel Pekanbaru?**”.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada Alpha Hotel Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis turnover intention karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM.

#### **2. Manfaat Praktis:**

- a) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti.

#### **b) Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Alpha Pekanbaru

### **Kerangka teori**

#### **1. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004). Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya, Ahyari (1994) berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja

melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan serta menaikkan produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja, bangunan ditempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.
- c. Fasilitas perusahaan dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memnusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang

nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Siagian (2014:61)

mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan kerja setingkat, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling mengharagai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan, kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## 2. Komitemen Organisasi

Kaswan (2014) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memelihara organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginanya untuk mempetahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan

terhadap nolai-nilai organisai), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Kaswan (2014) dimensi komitmen organisasi ialah:

- a. Komitmen afektif yang mengacu pada keterkaitan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan kepada organisasinya.
- b. Komitmen kelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya.
- c. Komitmen normatif yang mengacu pada perasaan akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi.

### 3. Turnover Intention

Sebelum karyawan melakukan tindakan turnover, biasanya akan didahului dengan turnover intention. Menurut Zeffane (dalam Mohammad Hanafiah, 2006) turnover adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dessler (2007) mengungkapkan intensi (*intention*) merupakan niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu berkaitan erat dengan keyakinan tentang suatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri.

Menurut Harnoto (2002) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

- a. Absensi yang meningkat, karyawan yang berkeinginan

untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

- b. Mulai malas bekerja, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan, karyawan yang memiliki niat untuk pindah kerja menjadi sensitif terhadap kebijakan pimpinan, apalagi hal ini berkaitan dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

### Hubungan Lingkungan Kerja dan Turnover Intention

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar karyawan terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap

merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan.

### **Hubungan Komitmen Organisasi dan Turnover Intention**

Menurut Hersusdadikawita (2004), mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginan untuk pindah dari tempat kerjanya begitu juga sebaliknya.

### **Hipotesis**

Hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Alpha Pekanbaru.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Hotel Alpha Pekanbaru

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Hotel Alpha Pekanbaru

### **Teknik Pengukuran**

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dimana menurut Suhartanto (2014:189) skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

### **Metode Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Alpha Hotel Jl. H.Imam Munandar No.17, Tangkerang Utara Bukit Raya, kota Pekanbaru, Riau 2818.

#### **2. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alpha Hotel yang berjumlah 66 orang.

#### **3. Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alpha Hotel yang berjumlah 66 orang, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

#### **4. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

#### **6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

#### **7. Uji Instrumen Data**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataannya pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010).

##### **b. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrument penelitian tersebut

dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007)

### 8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

### 9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu ( $X_1$ ), ( $X_2$ )berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu (Y).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 21-25 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan, kemudian pendidikan terakhir didominasi responden tamatan S1.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 57,992 + -0,772X_1 + 0,693X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a.Nilai konstanta (a) sebesar 57,992 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja nilainya (0) maka turnover intention bernilai 57,992

b.Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) bernilai negatif yaitu -0,772 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan turnover intention sebesar 0,772.

c.Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) bernilai negatif yaitu -0,693 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan turnover intention sebesar 0,693.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a.Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Diketahui  $t_{hitung}$  (4,412) >  $t_{tabel}$ (1,998). Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima.

#### b. Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Diketahui,  $t_{hitung}$  (4,119) >  $t_{tabel}$ (1,998). Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (14,49) >  $F_{tabel}$  (3,14). Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Artinya lingkungan kerja( $X_1$ ) dan komitmen

organisasi(X2) berpengaruh negatif terhadap variabel turnover intention(Y).

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,315. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 31,5%.

## 2.Pembahasan

Dalam penelitian ini akan membahas dua variabel bebas, yaitu lingkungan organisasi(X1) dan komitmen organisasi(X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah turnover intention.

Berikut ini pembahasan dari setiap tujuan penelitian:

### a. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung  $>$  t table yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin rendah turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

### b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai signifikan 0,00.

Oleh karena itu nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin rendah turnover intention karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titis yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention.

### c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dinilai sudah sangat kondusif, artinya karyawan Hotel Alpha Pekanbaru memiliki lingkungan kerja yang sangat kondusif. Dimensi lingkungan kerja fisik menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dimensi lingkungan kerja non fisik, hal disebabkan lingkungan fisik yang lebih baik mulai dari bangunan tempat kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan tersedianya fasilitas tempat istirahat dan tempat beribadah yang telah tersedia, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Komitmen organisasi karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dinilai sudah sangat tinggi, artinya

- karyawan Hotel Alpha Pekanbaru memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya. Dimensi komitmen normatif menjadi indikator yang memiliki skor tertinggi dan dimensi komitmen afektif menjadi indikator yang memiliki skor terendah.
3. *Turnover intention* karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dinilai sedang, artinya karyawan Hotel Alpha Pekanbaru memiliki *turnover intention* dinilai tidak baik. Ini dapat dilihat dari empat dimensi yaitu absensi meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan. Dimensi peningkatan protes terhadap atasan mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja mendapatkan skor terendah.
  4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah pula *turnover intention* pada karyawan, begitu juga sebaliknya.
  5. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin rendah pula *turnover intention*, begitu juga sebaliknya.
  6. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. Artinya semakin kuat lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin rendah pula *turnover intention* pada karyawan, begitu juga sebaliknya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimarasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Alpha Hotel Pekanbaru lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja khususnya lingkungan nonfisik guna meningkatkan kinerja sehingga karyawan akan merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan atasan serta menjalin hubungan persaudaraan antara masing-masing karyawan.
2. Diharapkan kepada Alpha Hotel Pekanbaru dapat terus meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi agar karyawan merasa senang dan tetap bertahan pada perusahaan. Dengan cara mengadakan sosialisasi lebih mendalam tentang profil hotel dan peraturannya, memberikan punishment jika karyawan

mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk bekerja di Alpha Hotel pekanbaru sampai batas waktu yang telah disepakati, membuka wadah khusus bagi karyawan untuk berinteraksi antar sesama karyawan sehingga mampu menjembatani top level manajemen dengan karyawan biasa agar terbina suatu hubungan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan, melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, baik kegiatan didalam maupun diluar organisasi, memberikan reward kepada karyawan berprestasi. Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada Alpha Hotel Pekanbaru dapat menurunkan turnover intention melalui komitmen organisasi.

3. *Turnover intention* pada Alpha Hotel Pekanbaru juga perlu diperhatikan lagi khususnya di bagian peningkatan protes terhadap atasan yang tergolong cukup tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan lebih membangun hubungan baik dan komunikasi antara karyawan dengan atasan, pemberian upah lembur apabila memberikan tugas tambahan kepada karyawan. Dengan hal ini diharapkan tujuan dari Alpha Hotel Pekanbaru dapat tercapai secara maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Bandung.
- Degibson Siagian, Sugiarto. 2000. *Metode Statiska Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Gramedia
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I (Edisi 10)*. Jakarta : PT. Indeks.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Prehallindo : Jakarta
- Husein Umar, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kaswan, 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta,cv
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono; Shekar Purwana: Th. Arie Prabawati; dan Winong Rojari, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- Marthis, RL. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta:Prehalindo.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sangadji, Etta mamang dan Sopia. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wijono sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi, Edisi Revisi*, Penerbit Kencana
- Andini, 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gede Dewa, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Mayola Villas Seminyak*.
- Hayati, Rillah. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Wahyu Prakasa Cabang Pekanbaru. Jurnal Bisnis*.
- Hersusdadikawita, Endang. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening: studi Empiris pada Soden Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta*

Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Magister Sains Universitas Diponegoro*. Semarang. Pp: 1-14.

Juwita, 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Rahma Renny, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT.YB Apparel Jaya Temanggung.

Sartono Muhammad, 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan PT. Uniwooper Food Indonesia.

Titis, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention karyawan Hotel Swiaa-Belinn Malang.

Widyatmono, Mardi V. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada karyawan Accounting staff Perusahaan Swasta di DIY.

Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing. *Tesis*. Semarang:Universitas Diponegoro.