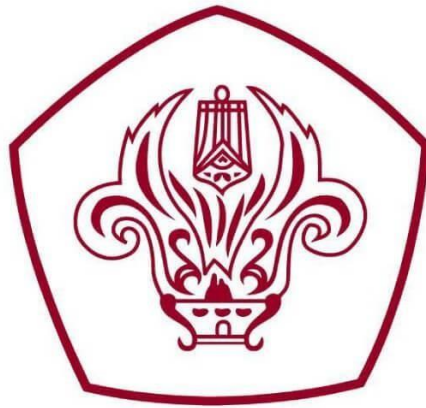


**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
STRES KERJA TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH  
(Pada Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat)**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

*Disusun Oleh:*

**Bramantyo Adhi Nugroho**

**115190378**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
STRES KERJA TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH (*TURNOVER  
INTENTION*) PADA HOTEL GRAND CEMPAKA JAKARTA PUSAT**



*Disusun Oleh:*

**Bramantyo Adhi Nugroho**

**115190378**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Bramantyo Adhi Nugroho  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190378  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Jakarta Pusat  
Telp: -  
HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Januari 2023



Bramantyo Adhi Nugroho

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

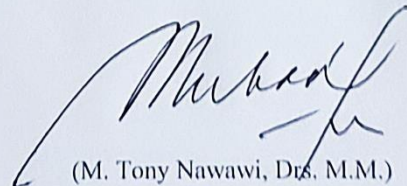
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Bramantyo Adhi Nugroho  
NIM : 115190378  
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen Bisnis  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,  
Stres Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah  
(*Turnover Intention*) Pada Hotel Grand Cempaka  
Jakarta Pusat

Jakarta, 09 Januari 2023

Pembimbing,



(M. Tony Nawawi, Drs. M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

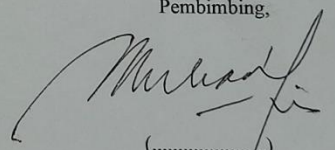
NAMA : Bramantyo Adhi Nugroho  
NIM : 115190378  
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stress Kerja terhadap Niat Untuk Berpindah (Pada Hotel Grand Cempaka)

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : - I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.  
- NURYASMAN MN, S.E., M.M., Dr.  
- M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.

Jakarta, 23 Januari 2023

Pembimbing,

  
(.....)  
M. Tony Nawawi Drs, M.M

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and work stress on turnover intention at the Grand Cempaka Hotel, Central Jakarta. This study uses data analysis methods using the SmartPLS application. The sample used in this study was 100 employees from the FO, F&B and Housekeeping divisions. Collecting data in this study using a questionnaire method (questionnaire). The results of the study show that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention and work stress has a positive effect on turnover intention.*

*Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap niat untuk berpindah (*turnover intention*) pada Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan dari divisi FO, F&B dan *Housekeeping*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket). Hasil penelitian di dapatkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah (*turnover intention*), komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah (*turnover intention*) dan stres kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk berpindah (*turnover intention*).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Niat Untuk Berpindah (*Turnover Intention*).

## **HALAMAN MOTO**

**WAKTU SANGAT TERBATAS, JADI JANGAN SIA-SIAKAN DENGAN  
MENJALANI HIDUP ORANG LAIN.**

**KEGAGALAN DIMULAI DARI PIKIRAN, JADI PIKIRAN ADALAH  
TEMPAT KESUKSESAN.**

**HIDUPLAH SEAKAN ESOK AKAN MATI, BELAJARLAH SEAKAN HIDUP  
SELAMANYA.**

**BANYAK KEGAGALAN DALAM HIDUP INI DIKARENAKAN ORANG –  
ORANG TIDAK MENYADARI BETAPA DEKATNYA MEREKA DENGAN  
KEBERHASILAN SAAT MEREKA MENYERAH.**

**TETAP LAPAR, TETAP BODOH.**

**PENDIDIKAN MERUPAKAN PERLENGKAPAN PALING BAIK UNTUK  
HARI TUA.**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Laporan Tugas Akhir Ini Saya Persembahkan Untuk: Kedua Orang Tua,  
Keluarga, Saudara – Saudara Serta Teman – Teman Saya Yang Sangat Saya  
Sayangi.*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak M. Tony Nawawi Drs, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
2. Bapak Dr. Sawidji Widiatmojo, S.E, M.M, M.B.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Asriyah Hadi, beserta keluarga tercinta, terimakasih atas doa, cinta kasih, semangat dan dorongannya, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar. Kalian mendidikku dengan pengajaran yang begitu mengagumkan. Kebanggaan kalian adalah kebahagiaan saya.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Teman – teman sesama bimbingan Lia Fransisca, Sylvia Alysia, Joseph Wijaya, Brayn Lie, dan Siti Hamisah yang telah saling membantu dan berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi.

7. Seluruh responden yang telah berpartisipasi membantu mengisi kuesioner untuk penelitian skripsi ini.
8. Teman – teman penulis di Manajemen angkatan 2019 untuk semua canda tawa dan dukungan yang saling kita berikan kepada satu sama lain.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Jakarta, 07 Januari 2023

Penulis

Bramantyo Adhi Nugroho

## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A.    Permasalahan.....	1
B.    Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	10
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A.    Gambaran Umum Teori .....	12
B.    Definisi Konseptual Variabel .....	14
C.    Kaitan Antara Variabel – Variabel.....	28
D.    Peneliti Sebelumnya yang Relevan.....	30
E.    Kerangka Pemikiran.....	44
F.    Hipotesis Penelitian .....	45
BAB III .....	46

METODE PENELITIAN .....	46
A.    Desain Penelitian.....	46
B.    Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	46
C.    Analisis Data .....	58
BAB IV .....	60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	60
A.    Deskripsi Subjek Penelitian .....	60
B.    Deskripsi Objek Penelitian.....	62
C.    Hasil Analisis Data.....	73
D.    Pembahasan.....	79
BAB V .....	82
KESIMPULAN & SARAN.....	82
A.    Kesimpulan .....	82
B.    Saran.....	82
C.    Keterbatasan Penelitian .....	84
DAFTAR PUSTAKA .....	85
LAMPIRAN.....	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	125

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Theory of Reasoned Action (TRA) .....	13
Gambar 2. 2 Model Penelitian .....	44
Gambar 3. 1 Hasil PLS Algorithm Awal .....	55
Gambar 3. 2 Hasil PLS <i>Algorithm</i> Akhir .....	57

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Niat Untuk Berpindah Karyawan Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat Tahun 2019 – 2021.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	48
Tabel 3. 2 Skor skala likert .....	50
Tabel 3. 3 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	52
Tabel 3. 4 Hasil Outer Loadings (Loading Faktor Awal).....	53
Tabel 3. 5 Hasil Outer Loadings (Loading faktor Akhir) .....	56
Tabel 4. 1 Kategori Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4. 3 Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan.....	62
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Pernyataan Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Pernyataan Komitmen Organisasi .....	66
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Pernyataan Stres Kerja .....	69
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Pernyataan Niat Untuk Berpindah ( <i>Turnover Intention</i> ).....	72
Tabel 4. 9 Hasil Analisis R Square ( $R^2$ ) .....	73

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Effect Size ( $F^2$ ) .....	74
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	75
Tabel 4. 12 Hasil Path Coefficient dalam Bootstrapping .....	77



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	90
Lampiran 2. Data Penelitian .....	97
Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas .....	121
Lampiran 4. Outer Loadings .....	121
Lampiran 5. R – Square .....	122
Lampiran 6. F – Square.....	122
Lampiran 7. Cross Loadings .....	122
Lampiran 8. Hasil PLS Algorithm .....	123
Lampiran 9. Hasil Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	123
Lampiran 10. Hasil Bootstrapping .....	123
Lampiran 11. Hasil Bootstrapping .....	124

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Permasalahan**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Di Indonesia, pandemi COVID-19 yang mewabah telah mendorong pemerintah menerapkan langkah-langkah pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa daerah. Kebijakan tersebut berujung pada terhentinya aktivitas sosial masyarakat seperti transportasi, pusat perbelanjaan, dan tempat hiburan dan rekreasi. Keadaan ini berdampak pada keberlangsungan sosial ekonomi masyarakat, terutama kelangsungan pekerjaan dan berkurangnya pendapatan pekerja (Ngadi dan Purba, 2020)

Salah satunya adalah perusahaan perhotelan, hotel adalah perusahaan jasa komersial yang menawarkan akomodasi liburan seperti restoran, kafe/bar dan layanan lainnya kepada publik. Pertumbuhan bisnis pada sektor jasa perhotelan di Indonesia belakangan ini semakin pesat seiring berjalannya waktu. Terbukti banyak bermunculan hotel-hotel baru berbintang tiga, empat, dan lima di kawasan khusus ibukota Jakarta. Adanya persaingan pada bisnis perhotelan membutuhkan strategi manajemen untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan mengantisipasi semua peluang yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dan sasarnya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk memastikan efisiensi operasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dan merupakan aset keberhasilan perusahaan. Karena karyawan dianggap sebagai modal dan faktor *crucial* perusahaan. Ketika staf dikelola secara profesional, staf diharapkan dapat bekerja secara efisien (Purnama dan Kempa, 2016).

Ketika suatu perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik, diharapkan perusahaan dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan, salah satunya yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau niatnya untuk berganti pekerjaan. Karenanya perusahaan diharuskan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat berpartisipasi secara maksimal dan tidak berniat berpindah dari pekerjaannya. Ada banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk berpindah seorang karyawan, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja.

Faktor kepuasan kerja memegang peranan penting bagi perusahaan, menurut Umar (2010), kepuasan kerja merupakan jumlah perasaan karyawan tentang pekerjaannya mau itu menyenangkan atau tidak. Ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dengan organisasi sebagai karyawan, mereka membawa semua keinginan, kebutuhan dan pengalaman sebelumnya, yang bersama-sama membentuk ekspektasi pekerjaan. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi mengurangi niat untuk pindah kerja karyawan ke organisasi lain. Di sisi lain, jika kepuasan kerja seseorang rendah, maka niat untuk berpindah kerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Paramarta dan Reny (2014), yaitu faktor yang mempengaruhi niat untuk seseorang berpindah kerja adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, posisi dan kepuasan kerja. Faktor pribadi yang mempengaruhi niat untuk pindah kerja adalah kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan adalah komitmen organisasi. Menurut Prabowo (2015), komitmen organisasi adalah rasa memiliki terhadap organisasi yang menimbulkan kemauan untuk berkorban bagi organisasi dan meningkatkan partisipasi dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi, maka niat untuk berpindah kerja akan rendah. Di lain sisi, jika komitmen organisasi seseorang rendah, maka niat untuk pindah kerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutanto dan Guanawan (2013) bahwa faktor yang mempengaruhi niat untuk berpindah kerja adalah stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

Mangkunegara (2017: 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Berdasarkan definisi – definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seseorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang di terima.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja untuk mengurangi niat seorang karyawan untuk berpindah. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli, penulis memiliki ketertarik untuk menerapkannya pada penelitian yang dimana perusahaan bergerak pada sektor jasa yaitu Hotel Grand Cempaka, peneliti memilih hotel tersebut dikarenakan lokasi yang tidak jauh dari kediaman peneliti.

Hotel Grand Cempaka merupakan sebuah hotel milik PT Jakarta Tourisindo. PT Jakarta Toursindo merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) DKI Jakarta. Hotel Grand Cempaka merupakan sebuah hotel bintang 4 yang memiliki fasilitas dan pelayanan istimewa. Berlokasi di Jalan Jenderal Suprpto, Cempaka Putih, Jakarta. Hotel Grand Cempaka telah berdiri sejak tahun 1997. Hotel ini memiliki beragam jenis kamar dengan tarif kamar yang bervariasi sesuai dengan tipe kamar, diantaranya deluxe, grand deluxe, dan junior suite.

Berikut adalah data niat untuk berpindah kerja karyawan Hotel Grand Cempaka tahun 2019 - 2021, ditampillkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Niat Untuk Berpindah Karyawan Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat Tahun 2019 – 2021**

Tahun	Karyawan		Jumlah Karyawan	Presentase Turnover
	In	Out		
2019	108	26	200	13 %
2020	36	39	197	19,8 %
2021	31	36	198	18,2 %

*Sumber: Department HRD Hotel Grand Cempaka*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa presentase niat untuk berpindah kerja karyawan Hotel Grand Cempaka pada tahun 2019 – 2020 mengalami kenaikan sebesar 6,8 %., dan pada tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan presentase niat untuk berpindah sebesar 1,6 % namun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari pada karyawan yang masuk. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar dari Hotel Grand Cempaka sebanyak 26 karyawan. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang meninggalkan Hotel Grand Cempaka sebanyak 39 karyawan, kemudian jumlah pegawai yang meninggalkan Hotel Grand Cempaka pada tahun 2019 – 2020 mengalami peningkatan sebanyak 13 karyawan. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang meninggalkan Hotel Grand Cempaka sebanyak 36 karyawan, kemudian jumlah pegawai yang meninggalkan Hotel Grand Cempaka pada tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan hanya sebanyak 3 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan karyawan Hotel Grand Cempaka terungkap bahwa alasan niat berpindah pekerjaan adalah karyawan yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, atasan, dan rekan kerja. Karyawan merasa bahwa bekerja di Hotel Grand Cempaka bukanlah sebuah tantangan. Seperti yang terjadi di Hotel Grand Cempaka, dimana karyawan departemen F&B bagian pelayanan dalam tugasnya hanya diperbolehkan menyiapkan peralatan dapur. Tidak membantu juru masak dalam tugasnya yang menggunakan keterampilan dan kemampuan.

Faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan Hotel Grand Cempaka adalah promosi di rasa jarang terjadi dan dianggap kurang adil. Jika promosi dianggap adil, karyawan termotivasi untuk memperjuangkan kekuatan dalam perusahaan. Promosi yang adil merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan, akan merasa kurang mendapat perhatian dari atasan. Seperti yang terjadi di Hotel Grand Cempaka, dimana beberapa karyawan yang bekerja di hotel tersebut bertahun-tahun menunggu kenaikan pangkat hingga 5 tahun. Bentuk kesejahteraan karyawan lainnya yang perlu diperhatikan adalah gaji/upah. Gaji/upah harus dibayarkan secara adil sesuai dengan jumlah pekerjaannya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, karyawan Hotel Grand Cempaka merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Nampaknya sebagian karyawan kurang memperhatikan kebersihan dan kerapian tempat kerjanya, sehingga *supervisor* perlu untuk mengingatkan terdahulu dan sering terjadi pada karyawan baru dan peserta pelatihan untuk selalu membersihkan peralatan masaknya setelah selesai bekerja. Bentuk lain dari kepuasan kerja di Hotel Grand Cempaka adalah kurangnya rekan kerja yang *supportive*. Rekan kerja yang *supportive* suatu departemen membantu karyawan lain meringankan pekerjaan mereka. Seperti yang terjadi di Hotel Grand Cempaka, dimana sebagian karyawan masih merasa kesulitan untuk bekerja di suatu departemen dalam kelompok yang sama.

Fenomena lain yang terjadi di Hotel Grand Cempaka adalah komitmen organisasi. Nampaknya sebagian pekerja masih mengabaikan aturan yang telah ditetapkan pihak manajemen hotel karena masih terdapat pekerja yang tidak masuk dan kembali ke meja kerjanya di kantor setelah jam istirahatnya telah usai. Fenomena lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah masih adanya beberapa karyawan yang belum bertanggung jawab atas pekerjaannya. Seperti yang terjadi di Hotel Grand Cempaka, dimana para *supervisor* harus mensupervisi karyawan dari satu departemen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi. Upaya manajemen Hotel Grand Cempaka untuk meningkatkan komitmen antara lain dengan mengirimkan surat peringatan kepada beberapa karyawan yang masih melanggar aturan hotel.

Fenomena tersebut menimbulkan stres bagi karyawan Hotel Grand Cempaka, dimana jika gaji terlihat tidak memuaskan, tetapi tugas – tugas sulit maka dapat menimbulkan stres pada karyawan. Stres juga dapat disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, karena merasa tidak menjadi bagian dari perusahaan, dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan terkesan sulit dan berat.

Niat yang kuat untuk berpindah pekerjaan di suatu departemen atau dari suatu organisasi menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu memperbaiki kondisinya atau metode pengembangannya. Mereka yang keluar cenderung termotivasi oleh ekspektasi akan hasil positif yang menguntungkan di pekerjaan baru, karena karyawan menginginkan penghasilan tinggi, tantangan pekerjaan, pengembangan karir, iklim organisasi yang mendukung, atau hal lainnya. Irbayuni (2012), Karyawan yang ingin pindah kerja biasanya melalui beberapa tahapan dalam prosesnya, antara lain perasaan tidak puas yang berujung pada pemikiran untuk berpindah ke organisasi lain. Sebagai langkah selanjutnya, karyawan bertanya kepada orang lain tentang kemungkinan bekerja di luar organisasi. Setelahnya, karyawan akan memikirkan dampak dari tindakan yang diambil, membandingkan pekerjaan sedang dijalankan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Jika mendapatkan ekspektasi yang lebih baik dari organisasi lain,

karyawan akan keluar (secara sukarela). Adapun pekerja yang menunjukkan tanda – tanda niat untuk berpindah pekerjaan ditandai dengan hal yang tidak sesuai. Tindakan karyawan yang tidak normal ketika ada indikasi niat untuk berpindah pekerjaan, seperti peningkatan absensi, kelonggaran kerja (malas), peningkatan pelanggaran atau tidak disiplin, peningkatan melakukan argumen terhadap perintah atasan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) yang berjudul “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort”. Didapatkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh *negative* dan signifikan terhadap *turnover intention* atau niat untuk berpindah, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Witasari (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap *turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. Didapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *turnover intention* Eka (2014) berpendapat mengenai stres kerja bahwa semakin sedikit umpan balik yang diterima karyawan yaitu berupa pujian/penghargaan setelah menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik, akan meningkatkan rasa ingin karyawan untuk meninggalkan organisasi. Umpan balik adalah salah satu indikator pengukur stres kerja. Anggraini (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Jika perusahaan mampu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka diharapkan rasa berkeinginan karyawan untuk keluar akan berkurang.



Alasan peneliti melakukan penelitian ulang terhadap variabel tersebut dikarenakan peneliti menemukan adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irbayuni (2012) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan. Selain itu terdapat perbedaan objek penelitian dan tempat diambilnya sampel penelitian yang dapat mengakibatkan perbedaan pada hasil penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, yaitu kepuasan kerja di Hotel Grand Cempaka yang rendah, komitmen organisasi yang rendah dan juga stres yang melunjak akibat kepuasan yang rendah dan kurangnya komitmen organisasi. Oleh karena itu, bagaimana cara Hotel Grand Cempaka mencegah niat untuk berpindah kerja yang meningkat dengan menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Dengan penelitian ini, peneliti ingin membuktikan bahwa pengaruh antara niat untuk berpindah kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah **“Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Terhadap niat untuk berpindah kerja Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat”**

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Adanya niat untuk berpindah kerja karyawan yang cukup tinggi.
- b. Kurangnya rasa kepuasan kerja pada karyawan, diakibatkan dari jarangya rotasi/perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang.
- c. Kurangnya dukungan dari rekan kerja, terutama pada divisi yang berhadapan langsung dengan tamu dan penanganan permasalahan pelayanan hotel lainnya.
- d. Karayawan yang bertatap langsung dengan *customer* lebih cepat mengalami stres karena memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berat.
- e. Rendahnya rasa untuk menjadi bagian dari perusahaan yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat komitmen afektif karyawan.

## 3. Batasan Masalah

- a. Dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki niat untuk berpindah, penulis hanya akan menggunakan Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap niat untuk berpindah kerja (Y) sebagai variabel penelitian.
- b. Niat untuk berpindah kerja dipilih karena adanya tingkat niat untuk berpindah kerja yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun finansial.
- c. Penelitian ini hanya akan dilakukan pada Hotel Grand Cempaka.
- d. Karyawan pada Hotel Grand Cempaka adalah objek penelitian yang akan diteliti.

#### **4. Rumusan Masalah**

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap niat untuk berpindah kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk berpindah kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka?
- b. Apakah stres kerja mempengaruhi niat untuk berpindah kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka?
- c. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi niat untuk berpindah kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka?

#### **B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap niat untuk berpindah kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk berpindah kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka.
- b. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap niat untuk berpindah kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka.
- c. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap niat untuk berpindah kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka.

## **2. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan – tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **a. Bagi Peneliti**

Peneliti mendapatkan wawasan yang luas sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang konsep manajemen khususnya pada topik manajemen sumber daya manusia meliputi ketidakpuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi dan niat untuk berpindah kerja.

### **b. Bagi Perusahaan**

Dapat dijadikan masukan ataupun bahan evaluasi serta referensi untuk perusahaan saat menentukan langkah ke depan yang akan diambil perusahaan.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menjadi gambaran serta referensi bagi pembaca khususnya pada topik ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan niat untuk berpindah kerja. Juga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perluasan penelitian pada penelitian selanjutnya dengan variabel – variable terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Maria Irine Dian Puspa. (2013). Pengaruh Keuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar. S2 thesis. UAJY.
- Aydogdu, Sinem & Baris Asikgil. 2011. *An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. International Review of Management and Marketing*, 1 (3); pp: 43-53.
- Dewi, K.A., Wibawa, I Made. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: ALFABETA.
- Eka, Agus Putu. (2014). "Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort". Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- (2020). Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- King, L. A. 2012. *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanik
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Hair, Joe F, Marko Sarstedt, Christian M Ringle, and Jeannette A Mena. 2012. "An in Marketing Research." *Journal of the academy of marketing science* 40(3):414–33
- Irbayuni, Sulastri. (2012) "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT Sumber Daya Energi Surabaya", vol.6,no.1,2012.
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). *Factor Influencing New Graduate Nurses' Turnover Intention According to Length of Service*. *Journal Of Korean Academy Nursing Administration*. 24(1):51-60. Doi: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.51>
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kennedy, Basri, Yesi Mutia. 2012. *Relationship Between Climate of Politics, Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention Accounting Staff in Local Governments*.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika terhadap *Turnover Intention*. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2, pp. 1368–1398).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs Dharma Kethi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Continuance Commitment* sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan EF *Sinergy Consultant*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis > Manajemen. Retrieved From <Http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/53045>
- Mobley, William H. (2011). Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: PPM dan Bisnis
- Mahdi et al. "The Relation Between Job Satisfaction and Turnover", *Journal of Applied Science* 9 (9):115118-1526,2012.
- Nawawi Tony dan Devianty Shelly. (2021). "Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV.Kota Baru Mandiri Cilegon.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12 7(3), 407–428. 3
- Ngadi, Purba. (2020). "Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia."
- Purnama, Kempa. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima".
- Pramarta, Reny. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan", vol 20,no 1,2014.

- Prabowo, Desantio. (2015). "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intentions Dan Independensi Akuntan Publik Universitas Islam Negeri, Jakarta".
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 25392566,ISSN: 2302-8556.
- Sutanto E. M. dan C. Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Sidharta, Novita & Meily Margaretha. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnovre Intention Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi",vol.10,no.2, (2011).
- Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention",vol.4,no.1, (2013).
- Sunyoto, Danang. (2018). *Dasar – Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta: CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*).
- Sutarto Wijono; 2012, *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*, Penerbit Kencana Prenada Group, Jl. Tandra Raya, No 23 Rawamangun, Jakarta 13220.
- Syari, Dewi Rosianala Syari. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT.X", *Skripsi Mahasiswa UIN*,2014
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial least squares structural equation modeling*. Springer International Publishing. Hamburg.



- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Turangan Joyce dan Prisillya. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Untuk Berpindah"
- Umar, Husein. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Edisi 1- 3. Jakarta : Rajawali Pers.
- Utami Tri Suci. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waspodo et al."Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.Unitex di Bogor",vol.4,no.1,2013.
- Witasari, Lia (2011). Analisis pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang) Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang. (2011)
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). *Using PLS path modelling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly*, 33(1), 177-195
- Zahara, Tussoleha Rony. 2016. Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover Intention Gen-Y. Edisi pertama. Jakarta: Pusat Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

