

PENGARUH DUKUNGAN *SUPERVISOR*, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

THE EFFECT OF SUPERVISOR SUPPORT, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS, AND WORK LOADS TO TURNOVER INTENTION

Akui Buulolo¹, Sri Langgeng Ratnasari²

¹(Program Studi Manajemen, Universita Riau Kepulauan, Indonesia)

²(Program Studi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹ akui.buulolo@yahoo.com ²sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Turnover Intention merupakan salah satu factor yang menarik untuk diteliti, karena berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dukungan *supervisor*, komitmen organisasional, dan beban kerja terhadap *turn over intention* secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* sebanyak 55 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 55 sampel, dengan menggunakan teknik sampling sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan *supervisor*, komitmen organisasional, dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan dukungan *supervisor*, komitmen organisasional, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Katakunci: Dukungan *Supervisor*; Komitmen Organisasional; Beban Kerja; *Turnover Intention*

Abstract

Turnover intention is one interesting factor to consider, because it affects the performance of the organization. The purpose of this study was to analyze the planning of support, organizational commitment, and workload on turn over intention partially and simultaneously. The population of this research is the employees of Nagoya Mansion Hotel and Residence as many as 55 employees. The research sample was 55 samples, using census sampling technique. This research is quantitative research. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression. The results showed that supervisor support, organizational commitment, and significant partial workload on turnover intentions and supervisor support, organizational commitment, and workload simultaneously had a significant effect on turnover intentions.

Keywords: *Supervisor Support; Organizational Commitment; Workload; Turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menentukan keefektifan suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan. Sebuah perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul, produktif dan berkompeten, maka perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan penggerak bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Dukungan yang optimal dari sumber daya manusia perusahaan dapat menciptakan keunggulan perusahaan, hal ini menyangkut banyaknya perusahaan yang memiliki masalah *turnover intention*, salah satu Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*.

Dukungan supervisor adalah suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan supervisor untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif. Komitmen organisasional dapat tercipta karena adanya persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi fokus pada perlakuan yang menguntungkan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan organisasi. Berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan, hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performan kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi. Komitmen ini yang nantinya dapat mengurangi *turnover intention* pada organisasi.

Selain permasalahan mengenai komitmen organisasional, Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* juga memiliki permasalahan tentang dukungan *supervisor* terhadap karyawannya. Menurut hasil wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia, setiap kali melakukan jadwal rutin evaluasi pekerjaan, banyak karyawan yang komplain berkenaan dengan peran *supervisor* di lapangan ketika *supervisor* perusahaan menindaklanjuti apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Lebih jauh mengenai peran *supervisor* di lapangan, Manajer SDM menambahkan bahwa sebenarnya *supervisor* telah melakukan perannya sesuai dengan regulasi perusahaan.

Ada beberapa *job-desk supervisor* di Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* yang menyebabkan dukungan terhadap *supervisor* rendah. Yang pertama, *supervisor* hanya menjalankan fungsi pengawasan, dimana *supervisor* tidak diperkenankan oleh perusahaan untuk memberikan bantuan apapun terhadap karyawan. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang banyak sedangkan jumlah *supervisor* sedikit. Menurut manajer SDM, perbandingan antara *supervisor* dan karyawan adalah 1:40. Yang kedua, *supervisor* tidak berperan sebagai konseling bagi karyawan Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*. Hal ini menyebabkan interaksi dan keterikatan antara *supervisor* dan karyawan menjadi terbatas.

Peran *supervisor* merupakan salah satu peran vital dalam aktivitas perusahaan di bidang Pelayanan. *Supervisor* Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* bertanggung jawab penuh atas kinerja pegawainya. *Supervisor* dianggap sebagai perwakilan dari organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan akan

melihat orientasi mendorong atau kritis atasan mereka terhadap mereka sebagai indikasi dukungan dari organisasi.

Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* merupakan salah satu Hotel di Batam yang terletak di daerah Jalan Imam Bonjol Kampung Utaman No. 1 Batam bergerak dalam bidang jasa pelayanan seperti jasa menyewakan kamar, pelayanan Spa, *Fitness centre* dan Kolam renang, Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* dapat terus berkembang dan maju karena adanya dukungan semangat dan kerjasama yang baik antara pemilik, manajemen dan karyawan dalam menjalankan tugas.

Tabel 1 *Turnover Intention* Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* Tahun 2016

Bulan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Total karyawan
Januari	20	12	113
Februari	13	8	108
Maret	11	19	110
April	21	10	100
Mei	29	24	120
Juni	17	22	116
Juli	21	19	128
Agustus	20	26	124
September	18	23	119
Oktober	21	31	135
November	24	20	136
Desember	20	25	135

Sumber: Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai rata-rata *turnover* karyawan yang terjadi di Nagoya Mansion Hotel dan *Residence* pada periode Januari s/d Desember 2016 mencapai 31 karyawan. Nilai terendah *turnover* karyawan pada periode Januari s/d Desember 2016 dengan angka 8 terjadi pada bulan Februari, sedangkan nilai tertinggi *turnover* karyawan dengan angka 31 karyawan terjadi pada bulan Oktober. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, maka dilakukan penelitian ini.

Pengertian Dukungan *Supervisor*

Dukungan *supervisor* dapat diartikan sejauh mana *supervisor* berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan, Bhatte (2010) *Supervisor* dianggap sebagai perwakilan dari organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan yang mana karyawan akan melihat hal tersebut sebagai indikasi dukungan organisasi. Nawawi (2013). Menurut Siagian (2008) Persepsi dukungan *supervisor* didefinisikan sebagai pandangan umum dari karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesehatan, minat, dan kesejahteraan mereka.

Komitmen Organisasional

Siagian (2008) berpendapat bahwa komitmen merupakan kekuatan relatif proses identifikasi seseorang dengan keterlibatannya dalam organisasi, serta menggabungkan ada atau tidaknya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Dessler (2011) berpendapat komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2008) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan kreatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Dhania (2010). Schultz (2017) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Ambarwati (2014) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada.

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress, Ilyas (2009).

Turnover Intention

Intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Zeffane (2017) yang berpendapat bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Menurut Darmansyah dan Hardian (2012), keinginan untuk keluar merupakan salah satu indikator dari *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2009) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat, keinginan dan rencana karyawan tentang meninggalkan pekerjaan mereka. Definisi lain *turnover intention* dikemukakan oleh Mondy, (2010) yang berpendapat bahwa "*turnover intention* mengacu pada kemauan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi".

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

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi sebuah objek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Nagoya Mansion Hotel dan Residence Batam yang berjumlah 55 karyawan.

Sampel adalah bagian dari suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi biasa, tidak dapat dipercaya dan kesimpulan akan menjadi keliru. Hal ini tidak dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini adalah 55 sampel dengan menggunakan Teknik sampling sensus.

Metode Analisis Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan, Sinaga (2010). Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai salah satu derajat ketepatan pengukuran tentang isi dari pernyataan yang penulis buat. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*.

Menurut Sinaga (2010) syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,265$. Dengan demikian, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,265 harus diperbaiki atau diulang karena dianggap tidak valid. Dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 55 responden, maka butir-butir yang dinyatakan valid adalah butir-butir yang mempunyai koefisien korelasi (r-hitung) diatas 0,265 (r kritis). Hasil Uji validitas disajikan dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X1)	
1	0,590 Valid
2	0,678 Valid
3	0,465 Valid
4	0,609 Valid
5	0,663 Valid
Variabel Komitmen Organisasional (X2)	
6	0,563 Valid
7	0,512 Valid
8	0,453 Valid
9	0,541 Valid
10	0,729 Valid
Variabel Beban Kerja (X3)	
11	0,678 Valid
12	0,609 Valid
13	0,380 Valid
14	0,563 Valid
15	0,512 Valid
Variabel Turnover Intention (Y)	
16	0,464 Valid
17	0,609 Valid
18	0,563 Valid
19	0,541 Valid
20	0,787 Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing–masing variabel penelitian telah valid karena r hitung \geq r tabel (0,265), sehingga kuisioner layak untuk digunakan sebagai pengukur masing – masing variabel. Secara teoritik butir pertanyaan yang tidak valid (setelah diuji validitas) akan dibuang kemudian pertanyaan

yang tersisa diuji kembali validitasnya atau dengan merubah pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, kemudian disebarakan kembali kepada responden melalui kuisioner, dan dilakukan uji validitas kembali.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai tingkat kepercayaan dari hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliabel*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Ide pokok dalam konsep uji reliabilitas ini adalah sejauh hasil pengukuran dapat dipercaya yang berarti skor hasil pengukuran tersebut dari kekeliruan pengukuran. Singarimbun (2011).

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*Alpa Cronbach*). Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Besarnya koefisien reliabilitas yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,7. Apabila koefisien reliabilitas seluruh item lebih besar atau sama dengan 0,7 maka item instrumen dinyatakan reliabel. Tabel 3 berikut ini menyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk keempat variabel penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian
Persepsi Dukungan Supervisor (X1) Nilai: 0,945 (Reliabel)
Komitmen Organisasional (X2) Nilai: 0,947 (Reliabel)
Beban Kerja (X3) Nilai 0,947 (Reliabel)
Turn Over Intention (Y) Nilai: 0,943 (Reliabel)

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel menunjukkan nilai $> 0,70$ yang berarti bahwa atribut pada variabel tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yaitu normalitas data, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Berikut ini hasil pengujian tiga persyaratan dari asumsi klasik.

Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen yang mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan fasilitas normal probability *plot*. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 21 didapatkan histogram dan grafik seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya (Hadi, 2010). Model regresi yang adalah yang tidak terjadi heterosdastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) berdistribusi mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika pada gambar titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model distribusi normal. Karena melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada Grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya: jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut normal. Apabila melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat, apakah suatu titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit.

Apabila tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik yang menyebar maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan layak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada Gambar berikut.

Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Dari gambar diaas dapat diketahui bahwa titik – titik tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, salah satu caranya adalah, dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil output pada SPSS dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Persepsi Dukungan Supervisor memiliki nilai *tolerance* $0,249 > 0,1$ dan VIF $4,012 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.
2. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai *tolerance* $0,214 > 0,1$ dan VIF $4,663 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.
3. Variabel Beban Kerja memiliki nilai *tolerance* $0,198 > 0,10$ dan VIF $5,063 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel persepsi dukungan *supervisor*, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik

21.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{Hitung} adalah 84,140 dengan signifikan nilai F_{Hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,79, sehingga $F_{Hitung} 84,140 \geq F_{Tabel} 2,79$. Yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasional (X2), Beban Kerja (X3) secara bersamaan terhadap *Turn Over Intention* (Y), karena $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan berapa besar variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasional (X2), Beban Kerja (X3) mampu

menerangkan variabel *Turn Over Intention* (Y). Dari hasil output SPSS bahwa nilai $R = 0,912$ yang berarti hubungan antara variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasional (X2), Beban Kerja (X3) terhadap *Turn Over Intention* (Y), sebesar 91,2 % sedangkan sisanya 9,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

R^2 sebesar 0,832 atau 83,2% yang artinya bahwa variabel independen (Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasional (X2), Beban Kerja (X3)) mampu menjelaskan variabel dependen (*Turn Over Intention* (Y)) sebesar 83,2% sementara sisanya sebesar 16,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sama halnya dengan R^2 , *adjusted R²* sebesar 0,822 berarti variasi variabel independen (Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasional (X2), Beban Kerja (X3)) mampu menjelaskan variabel dependen (*Turn Over Intention* (Y)) sebesar 82,2% sementara sisanya 17,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua, maka akan lebih tepat menggunakan *adjusted R²*.

Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dalam hal ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh dimensi Persepsi Dukungan Supervisor (X1), Komitmen Organisasional (X2), Beban Kerja (X3) secara parsial terhadap *Turn Over Intention* (Y), yang diolah dengan menggunakan SPSS 21, sehingga diperoleh hasil yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa Variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X_1) nilai $t_{Hitung} (4,566) \geq t_{Tabel} (0,679)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X_1) terhadap *Turn Over Intention* (Y). Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS didapat $(0,00) \leq 0,05$, maka variabel Persepsi Dukungan Supervisor (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turn Over Intention* (Y).
2. Pada Variabel Komitmen Organisasional (X_2) nilai $t_{Hitung} (2,448) \geq t_{Tabel} (0,679)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Turn Over Intention* (Y). Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS didapat $(0,18) \geq 0,05$, maka variabel

Komitmen Organisasional (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turn Over Intention* (Y).

3. Pada Variabel Beban Kerja (X_3) nilai $t_{Hitung} (1,002) \geq t_{Tabel} (0,679)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif variabel beban kerja (X_3) terhadap variabel *Turn Over Intention* (Y). Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS didapat $(0,321) \geq 0,05$, maka variabel beban kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turn Over Intention* (Y). Maka dari tabel coefficients diatas dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,873 + 0,521 X_1 + 0,312 X_2 + 0,132 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel *Turn Over Intention* A = Konstanta

X_1 = Variabel Persepsi Dukungan
Supervisor

X_2 = Variabel Komitmen Organisasional

X_3 = Variabel Beban Kerja

ϵ = Epsilon (standar *error*)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel persepsi dukungan supervisor (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.
2. Secara parsial variabel komitmen organisasional (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.
3. Secara parsial variabel beban kerja (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.
4. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan supervisor (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan beban kerja (X_3)

terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran bagi Manajemen Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*. Hasil penelitian dapat memberikan saran-saran bagi manajemen Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*, yaitu: Sebaiknya perusahaan tidak memberikan perlakuan yang istimewa kepada karyawan tertentu maupun pada sekelompok karyawan, agar karyawan dapat merasa diperlakukan adil oleh perusahaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang baik antara atasan dan bawahan di Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*. Sebaiknya perusahaan tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan dan tidak memberikan dua peran ganda yang berbeda kepada karyawan, agar karyawan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan. Mempertahankan dan meningkatkan system *Workforce Engagement Survey* untuk mengontrol dan membangun komitmen organisasional pada seluruh karyawan Nagoya Mansion Hotel dan *Residence*. Adanya usaha-usaha untuk menyadarkan karyawan tetap pada tugas dan tanggung jawabnya meskipun tekanan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*. Mempertahankan sistem *penalty*, dengan adanya *penalty*, dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan bisnis dengan baik dan perusahaan semakin produktif.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, misalnya: faktor perpindahan kerja dan kepemimpinan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention*, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

REFERENCES

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).

- Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.