

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA THE RESIDENCE BUINTAN RESORT AND HOTEL

Rio setya pradana¹, Lia Suprihartini², Muhammad Idris^{3*}

170461201009@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, organizational commitment and self-esteem on turnover intention at the residence bintan resort and hotel. This research uses quantitative research. The population in this study were employees and employees who worked at the hotel the residence bintan. The sampling technique used is the slovin technique. The sample in this study amounted to 35 people. The data used in this study is primary data obtained through a questionnaire. The collected data were tested and analyzed using the SPSS 24 program. The instrument validity test used the bivariate correlation formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument is proven to be valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis of this study. Based on the results of this study, it is known that the work environment variable partially has no effect on turnover intention, and organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, for the self-esteem variable partially affects turnover intention. The results of simultaneous testing of work environment variables, organizational commitment and self-esteem have a significant influence on turnover intention.

Keywords : Work Environment, Organizational Commitment, Self Esteem, Turnover Intention.

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Apapun penyebab hengkangnya karyawan yang memiliki kapabilitas serta jam terbang yang memadai haruslah diatasi oleh perusahaan. Perusahaan akan mengalami kerugian apabila tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang terjadi ternyata cukup tinggi,

Perkembangan Alasan yang melatarbelakangi berpindahnya karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja karena keinginan sendiri (secara sukarela) ada beberapa hal. Salah satu alasan yang sering terdengar selama ini (dan yang merupakan hal klasik) adalah mencari gaji yang lebih tinggi dan kesejahteraan yang lebih baik.

Faktor lingkungan kerja adalah alasan yang sangat banyak di gunakan untuk niat berpindah kerja, apabila karyawan sudah memiliki niat *turnover intention* maka komitmen organisasi sudah tidak bisa terjaga dengan baik, belum lagi apa bila adanya hal seperti *self esteem* yang membuat karyawan berpikir untuk melakukan *turnover intention*

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
3. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
4. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self esteem* berpengaruh terhadap *Turnover intention*?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self esteem* terhadap *turnover intention*

KAJIAN PUSTAKA

Turnover intention

Intention atau keinginan adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* ialah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Nyoman, dkk (2018:3414).

Michaels dan Spector menjelaskan. Wateknya (2016:9), indikator pengukuran *turnover intention* terdiri dari :

1. *Thinking of quitting* (Berpikir untuk berhenti)
2. *Intention to search for alternatives* (Niat untuk mencari pilihan lain)
3. *Intention to quit* (Niat berhenti)

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito dalam Dwiningtyas (2015:28-29).

Adapun Indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Nitisemito dalam Dwiningtyas (2015) yaitu:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan

5. Keamanan
6. Kebisingan

Komitmen organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam Syarif (2018) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Adapun Indikator komitmen organisasi Menurut Buchanan dalam Wateknya (2016:12-13) yaitu:

1. *Organizational identification*
2. *Job involvement*
3. *Organizational loyalty*

Self esteem

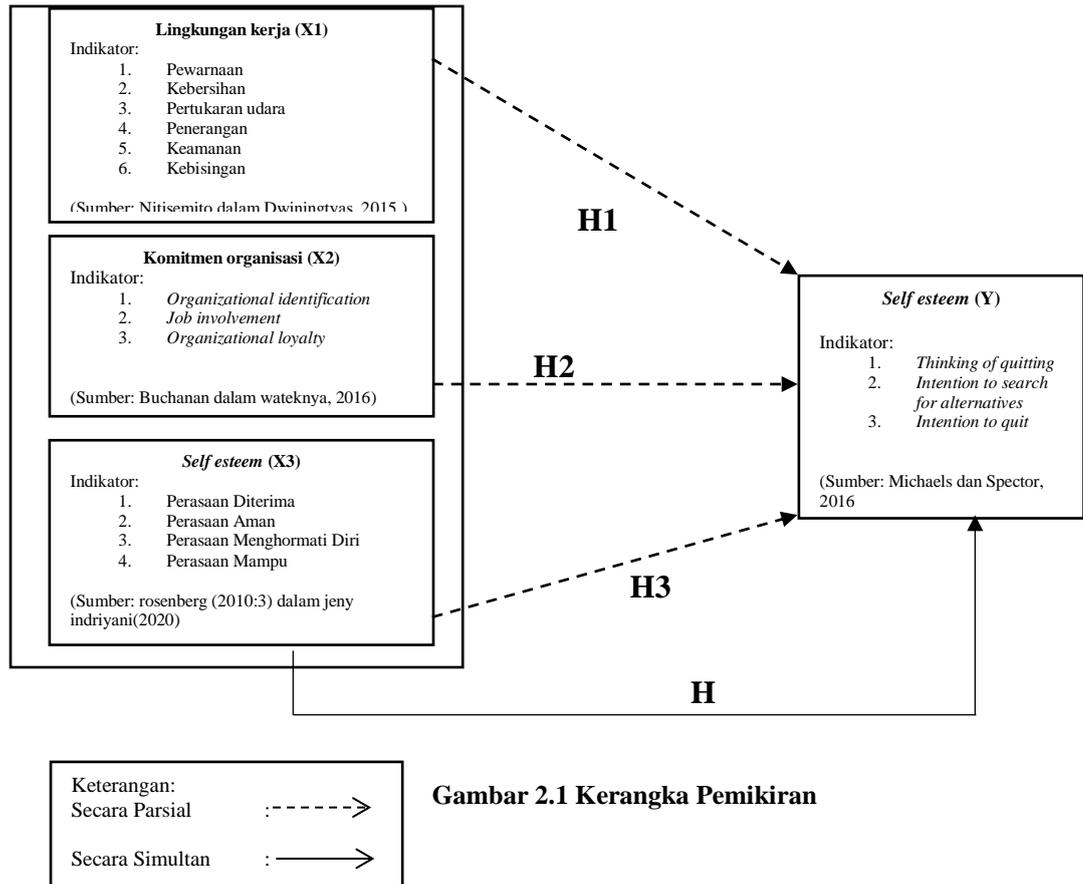
Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif menurut Gardner, et al, dalam Angreni (2015).

Menurut Rosenberg dalam Indriyani (2020) terdapat 5 indikator untuk mengukur *self esteem* meliputi:

1. Perasaan Diterima
2. Perasaan Aman
3. Perasaan Menghormati Diri
4. Perasaan Mampu

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *self esteem* (X3). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu *turnover intention* (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat ditarik hipotesis per variabelnya sebagai berikut:

- H1 : Diduga Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- H2 : Diduga Adanya Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.
- H3 : Diduga Adanya Pengaruh *Self Esteem* Terhadap *Turnover Intention*.
- H4 : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Self Esteem* Secara Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di The Residence Bintan Resort And Hotel adalah sebanyak 175 orang. Jadi jumlah populasi dari penelitian ini adalah 175 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 139) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terdapat pada the residence bintan resort and hotel adalah sebanyak 35 orang karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2019 : 128) Agar sampel yang di peroleh representatif, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan ukuran sampel, yaitu teknik slovin penentuan besarnya ukuran sampel pada penelitian ini di ukur dengan menggunakan rumus *slovin*. Berikut perhitungan dengan rumus *slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e^2 = batas toleransi kesalahan (dalam penelitian ini 15%)

Dimana jumlah populasi adalah 175 dan eror yang dikehendaki adalah 15%, maka jumlah sampel yang di gunakan ialah :

$$n = \frac{175}{1 + 175(0,15)^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175(0,0225)}$$

$$n = \frac{175}{4,9375}$$

n = 35,44 di bulatkan menjadi 35 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_LK	35	21	30	25.54	2.593
TOTAL_KO	35	6	15	12.11	1.795
TOTAL_SE	35	14	18	16.23	.808
TOTAL_TI	35	3	14	8.31	2.643
Valid N (listwise)	35				

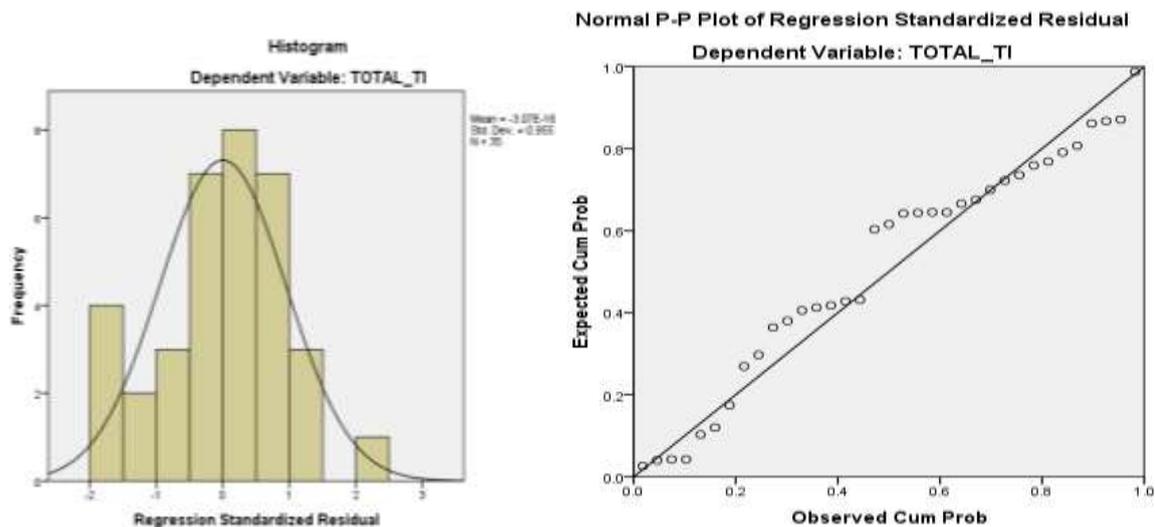
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 4.6 di atas diketahui bahwa lingkungan kerja nilai minimum sebesar (21), maximum sebesar (30), mean sebesar (25,54), dan std. deviation sebesar (2,593) Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi nilai minimum sebesar (6), maximum sebesar (15), mean sebesar (12,11), dan std. deviation sebesar (1,795), Selanjutnya untuk variabel *self esteem* nilai minimum sebesar (14) maximum sebesar (18) mean sebesar (16,23) dan std. deviation sebesar (0,808) Dan untuk variabel *turnover intention* nilai minimum sebesar (3), maximum sebesar (14) mean sebesar (8,31), dan std. deviation sebesar (2,643).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,3388 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel penempatan kerja, *self efficacy*, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu $> 0,70$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 & 3

Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji

statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82450182
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.090
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,62 diatas 0,05 ($>0,05$). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

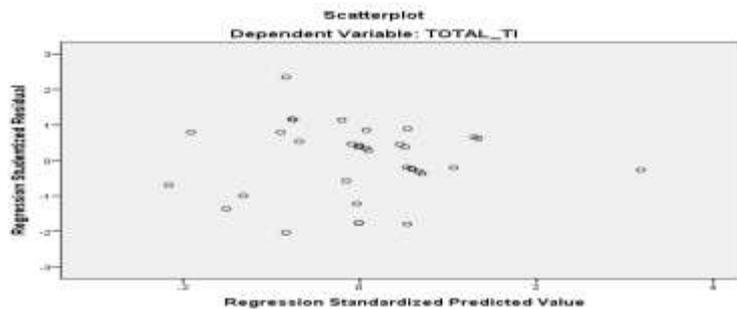
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4.837	6.930		.698	.490		
	LINGKUNGAN KERJA	-.080	.148	-.079	-.544	.591	.733	1.364
	KOMITMEN ORGANISASI	-1.212	.234	-.823	-5.187	.000	.611	1.638
	SELF ESTEEM	1.245	.494	.380	2.521	.017	.675	1.482

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Gambar4
Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan di atas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil
Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.195	3.670		-.326	.747
	LINGKUNGAN KERJA	.086	.078	.208	1.098	.280
	KOMITMEN ORGANISASI	.201	.124	.337	1.622	.115
	SELF ESTEEM	-.122	.262	-.092	-.465	.645

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021)

dapat diketahui sig variabel x dan y diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisita

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

Pengaruh variabel bebas yaitu : lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2),*self esteem* (X3), terhadap turnover intention (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- α = Konstanta
- $\beta_1... \beta_2... \beta_3$ = koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	6.930		.698	.490
	LINGKUNGAN KERJA	-.080	.148	-.079	-.544	.591
	KOMITMEN ORGANISASI	-1.212	.234	-.823	-5.187	.000
	SELF ESTEEM	1.245	.494	.380	2.521	.017

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Turnover intention = 4,837 + -0,080 lingkungan kerja (X1) + -1,212 komitmen organisasi (X2) + 1,245 *self esteem* (X3) + e

Tabel 6
Hasil Uji t secara parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	6.930		.698	.490
	LINGKUNGAN KERJA	-.080	.148	-.079	-.544	.591
	KOMITMEN ORGANISASI	-1.212	.234	-.823	-5.187	.000
	SELF ESTEEM	1.245	.494	.380	2.521	.017

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel lingkungan kerja (Hipotesis 1)

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja -0,544 dengan hasil sig. 0,591 > 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 35$) didapat $t_{hitung} -0,544$ lebih kecil dari $t_{tabel} 1.69552$ ($-0,544 < 1.69552$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

2) Variabel komitmen organisasi

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi -5.187 dengan hasil sig. 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 35$) didapat $t_{hitung} -5.187$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.69552$ ($-5.187 > 1.69552$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* (Y).

3) Variabel *self esteem*

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *self esteem* 2,521 dengan hasil sig. 0,017 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 35$) didapat $t_{hitung} 2,521$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.69552$ ($2,521 > 1.69552$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa *self esteem* (X3) berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.363	3	41.454	11.354	.000 ^b
	Residual	113.179	31	3.651		
	Total	237.543	34			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
b. Predictors: (Constant), SELF ESTEEM, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

(Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $11,354 > F_{tabel} = 2,911$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *self esteem* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self esteem* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan The Residence Bintan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.477	1.911
a. Predictors: (Constant), SELF ESTEEM, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI				

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan table di atas maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0,477 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self esteem* terhadap *turnover intention* sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja -0,544 dengan hasil Sig. 0,591 $>$ 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 35$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,69552 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan The Residence Bintan. Hal ini menunjukkan karyawan masih merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini, dimana lingkungan kerja yang jauh dari pemukiman, lalu lalang kendaraan, maupun kebisingan mesin, membuat karyawan masih nyaman untuk bekerja dan tidak berpikir untuk keluar dari tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khistanto (2018) yang mengatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *tuonover intention*, Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja responden maka *turnover intention*nya akan sema-kin menurun. Ketidakpuasan responden terhadap lingkungan kerjanya dapat menjadi pemicu terjadinya *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi -5,187 dengan hasil Sig. 0,000 $<$ 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung}

dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05$, $df = 35$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,69552 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan The Residence Bintan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi yang di rasakan oleh karyawan dan karyawan maka akan semakin membuat *turnover intention* dalam suatu perusahaan meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Tiya Jumani dan Monica Made Surya Putra (2017), didukung pula oleh penelitian Ratna Sari, dkk (2015) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, dimana karyawan yang mencapai akan berusaha untuk tetap berada di dalam perusahaan

Pengaruh Self Esteem terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *self esteem* 2,521 dengan hasil Sig. 0,017 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05$, $df = 35$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,69552 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* (X_3) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan the residence bintan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *self esteem* yang di rasakan oleh karyawan dan karyawan maka akan semakin membuat *turnover intention* dalam suatu perusahaan meningkat, sebaliknya apabila memiliki *self esteem* yang baik(tinggi) makan membuat karyawan tidak melakukan *turnover intention*, dan dimana karyawan The Residence Bintan memiliki *self esteem* yang baik(tinggi). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chamariyah. (2015) menyatakan adanya pengaruh positif antara *self esteem* dengan *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Self Esteem Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11.354 > $F_{tabel} = 2,911$ dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *self esteem* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self esteem* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan The Residence Bintan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling besar dominan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan The Residence Bintan yaitu komitmen organisasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar -5,187 dan probabilitas sebesar sig 0,000 Komitmen organisasi menjadi variabel paling dominan mempengaruhi *turnover intention* karena karyawan dan karyawan kurang memiliki kesadaran akan pentingnya suatu komitmen dalam suatu organisasi dimana tanpa adanya komitmen seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja maka mereka tidak akan peduli dengan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi suatu perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan Hotel The Residence Bintan

dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_1 < 1,69552$) dan nilai probabilitas sebesar $0,591 > 0,05$.

2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan Hotel The Residence Bintang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_2 > 1,69552$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan Hotel The Residence Bintang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_3 > 1,69552$) dan nilai probabilitas sebesar $0,017 < 0,05$.
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan Hotel The Residence bintang dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu nilai variabel $X_1, X_2, \text{ dan } X_3$, terhadap Y sebesar $11,354 > 2,911$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan manajer Hotel The Residence Bintang agar lebih dapat memperhatikan kondisi penerangan jalan masuk menuju masuk hotel the residence bintang, dimana ketika malam hari penerangan sangat kurang apalagi di malam hari.
2. Diharapkan manajer Hotel The Residence Bintang, untuk lebih dapat memperhatikan kebutuhan- kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan karyawan nya karena sebagian dari mereka tidak merasa bahwa persoalan yang dihadapi oleh organisasi juga merupakan persoalan yang harus mereka pertanggungjawabkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih bisa meningkatkan komitmen organisasi dengan cara membuat sebuah kontrak kerja yang harus mereka patuhi sehingga tidak ada nya keinginan keluar atau pindah kerja mereka. Hal ini akan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada hotel The Residence Bintang.
3. Diharapkan kepada pimpinan atau manajer The Residence Bintang lebih memperhatikan karyawannya, lebih dekat dengan karyawan dan bisa membantu karyawan yang memiliki *self esteem* lemah untuk membantunya sehingga *self esteem* nya menjadi baik, sehingga bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak melakukan *turnover intention*.
4. Diharapkan kepada pimpinan atau manajer The Residence Bintang lebih menyejahterahkan karyawan, mulai dari memperbaiki lingkungan kerja, memperhatikan loyalitas karyawan, dan menjaga harga diri karyawan agar tidak mudah tersinggung untuk meningkatkan kepercayaan diri dari karyawan untuk menjauhkan karyawan dari *turnover intention*.
5. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self esteem*. Sedangkan faktor-faktor yang lain juga berpengaruh terhadap *turnover intention* yang belum diungkapkan berapa besar pengaruhnya masih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, Afrilla Fitri (2015). *Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja individual karyawan bank bri cabang sungguminas.*
- Chamariyah. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan.*
- Dwiningtyas. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, DAN Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang).* *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Farida, Umi dan Sri Hartanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II.* Ponorogo: UNMUH press.
- Firdaus, Sivellea. Dkk. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo.*
- Halimah, Tika Nur. Dkk. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Digelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang).*
- Hartatik, I.Puji. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM.* Yogyakarta: laksana
- Hasibuan, D. H. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, Jeniy. (2020). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pgawai RSUD Ciamis).*
- Khrstanto, Takasya Angela Tanauw. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, organizational commitment, dan kepuasan pada reward terhadap turnover intention di PT immanuel tehnik sentosa.*
- Nugrahena, Nanda Putra. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Emanuel Klampok.*
- Pranowo, Ridwan Suryo. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama.*
- Putra, Made Surya Dkk (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.*
- Spiandi, Arief. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap turnofer intention pada PT national ferrous kijang di kecamatan tambelan.*
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Administrasi R&D.* Bandung: Alfabeta.