

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Truntum Padang***Muhammad Firman** [https://orcid.org/](https://orcid.org/https://orcid.org/)
Universitas Negeri Padang
Departemen Pariwisata dan Perhotelan
Mfirman0800@gmail.com**Youmil Abrian** [https://orcid.org/](https://orcid.org/https://orcid.org/)
Universitas Negeri Padang
Abrian.youmil@fpp.unp.ac.id

Abstract Analisis ini terjadi karena adanya permasalahan adanya keluhan karyawan yang berkeinginan keluar dari Hotel Truntum Padang. Analisa ini bertujuan untuk mendapat informasi dan mendeskripsikan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*. Menggunakan kuantitatif dengan metode survei. Digunakan data primer untuk mengetahui jumlah karyawan pada penelitian ini. Karyawan sebanyak 77 orang adalah populasi dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel total sampling sebanyak 72 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket berdasarkan skala likert yang sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*. Hasil yang di dapatkan dari penelitian ialah variabel komitmen tergolong dalam kategori baik berdasarkan perhitungan statistic dengan rata-rata Tingkat capaian responden 3,92 dan *Turnover intention* tergolong dalam kategori cukup berdasarkan perhitungan statistic dengan rata-rata Tingkat capaian responden 2,14. Pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 76,% sedangkan 24% dipengaruhi oleh faktor lain serta memiliki koefisien regresi 0,76. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* di Hotel Truntum Padang.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Salah satu industri penunjang di Indonesia dengan masa depan yang menjanjikan merupakan zona perhotelan yang muncul di daerah Sumatera Barat. Sumatera Barat ialah provinsi dengan banyak kemampuan pariwisata serta banyak opsi hotel serta penginapan yang lain. Tiap hotel di Sumatera Barat mempunyai karakteristik khas yang diharapkan bisa menarik atensi para tamu. Perihal ini menimbulkan persaingan sengit di antara hotel- hotel ini, khususnya di Padang, di mana tiap hotel berupaya buat jadi opsi awal untuk wisatawan yang mau liburan ataupun menginap di kota.

Ibu kota Sumatera Barat merupakan Padang. Kota Padang ialah tujuan wisata terkenal dengan kekayaan kesempatan pariwisata, antara lain wisata alam, budaya, bahari, serta kuliner. Pemerintah kota Padang bertanggung jawab buat meningkatkan seluruh wisata tersebut supaya Padang jadi tujuan wisata yang berharga serta menarik. Sehabis melaksanakan aktivitas wisata, para turis kerap kali menginginkan penginapan, oleh sebab itu hotel jadi salah satu fitur pariwisata yang mereka butuhkan.

Bagi (Buulolo & Ratnasari, 2020) Sumber daya manusia ialah kekayaan ataupun peninggalan terutama serta sangat berharga untuk suatu organisasi, sebab kesuksesan organisasi sangat tergantung pada faktor manusia. Salah satu tujuan dari terdapatnya manajemen sumber energi manusia merupakan buat membetulkan tingkatan produktivitas, membetulkan mutu kehidupan kerja, serta meyakinkan organisasi kalau sudah penuh aspek- aspek sah para karyawan. dengan baik supaya karyawan yang mempunyai kualifikasi yang baik di dalam industri tidak mempunyai kemauan buat pindah apalagi meninggalkan Industri(Sururin,2020). Sama halnya pada Hotel Truntum Padang mempunyai 168 kamar, 11 meeting room serta sarana yang lain. Dikala ini Hotel Truntum Padang didukung oleh 77 karyawan orang yang telah ditetapkan bersumber pada jabatan serta bagian pekerjaannya bisa dilihat di table berikut:

Departemen	Jenis kelamin		Jumlah Karyawan
	Pria	Wanita	
Front Office	5		5

F&B Service	8	1	9
F&B Product	13	2	15
Housekeeping	14	1	15
Accounting	12	3	15
P&M	7		7
Sales&Marketing	3	4	7
Human Capital	1	2	3
A&G	1		1
Total Karyawan	64	13	77

Sumber: HC Management Truntum Hotel Padang, (2024)

Semacam yang bisa dilihat dari table di atas, ada 77 pekerja di Hotel Truntum Padang, tiap- tiap dengan tanggung jawab serta kewenangan yang berbeda dari kementerian yang berbeda. Pertimbangan omzet dibutuhkan buat menunjang operasional hotel. Tingkatan *Turnover* yang besar hendak membatasi keahlian hotel buat berjalan dengan mudah. Sebab dikala ini susah buat menciptakan karyawan dengan tingkatan kemampuan besar serta komitmen terhadap industri, perputaran ialah tantangan yang wajib diterima oleh seluruh organisasi(Jehanzeb serta Rasheed 2017). Salah satu persoalan terutama untuk industri mana juga merupakan kenapa seseorang karyawan hendak menyudahi ataupun berencana buat berangkat(Mahdi et. 2019).

Turnover intention merupakan rasio jumlah pekerja yang wajib ditukar dalam jangka waktu yang diberikan kepada rata- rata jumlah pekerja(Mbah 2016). Fenomena yang kerap terjalin di sesuatu industri ataupun organisasi merupakan kemauan karyawan buat keluar dari industri. Potensial karyawan hendak berupaya keluar dari industri bila mereka tidak mempunyai atensi ataupun tidak aman di tempat kerja mereka. Kebalikannya, mereka hendak mencari pekerjaan yang lebih sesuai di tempat lain.

Robbins serta Judge(2015) berkata *Turnover* intention merujuk pada kecenderungan seseorang karyawan buat meninggalkan industri, baik dengan keputusan sukarela ataupun tidak sukarela. Perihal ini diakibatkan oleh minimnya energi tarik pekerjaan dikala ini ataupun tidak terdapatnya opsi pekerjaan lain yang ada. Setelah itu Hanoto(2002) dalam(Figueiró, 2015) berkomentar kalau *Turnover* itention merupakan kemauan buat keluar dari industri, banyak alibi yang menimbulkan munculnya *Turnover* itention antara lain memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari lebih dahulu.

Bagi Astuti(2019) Berkata dalam tiap organisasi, *Turnover* sudah jadi isu yang terus menjadi berarti serta telah jadi perihal universal di bermacam tipe, dimensi, serta tingkatan organisasi pada masa globalisasi ini. Spesialnya di bidang manajemen sumber energi manusia, perputaran karyawan ialah salah satu kasus utama yang terpaut dengan bayaran yang lebih besar, tercantum bayaran pemutusan ikatan kerja, periklanan, rekrutmen, pilih, serta pemanasan(Zurnali&Sujanto, 2020). Perpindahan karyawan merupakan sesuatu permasalahan ataupun peristiwa yang kerap timbul dalam suatu industri(Sutrisna, 2018). *Turnover* bisa dimaksud selaku aksi tenaga kerja yang meninggalkan industri, sedangkan *Turnover* Intention didefinisikan selaku hasrat buat berpindah. Dalam konteks dunia kerja, *Turnover* mencakup pergerakan ataupun perpindahan karyawan dari sesuatu industri. *Turnover* bisa dimaksud selaku wujud perbuatan tenaga kerja yang keluar dari industri. *Turnover* mengarah pada realitas akhir yang dirasakan sesuatu industri berbentuk jumlah karyawan yang meninggalkan industri pada periode tertentu(Danurwindo, dkk., 2022).

Turnover menuju pada kenyataan akhir yang dialami suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu (Danurwindo et al., 2022). Fenomena *Turnover* karyawan merupakan suatu hal yang dapat terjadi dalam setiap organisasi, termasuk di Hotel Truntum Padang. Berdasarkan hasil wawancara data tingkat *Turnover* karyawan di Hotel Truntum Padang dapat dilihat pada table berikut:

No	Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
1	2020	85	4	2

2	2021	83	3	1
3	2022	81	4	1
4	2023	77	4	3
Jumlah			15	8

Sumber: HC Management Truntum Hotel Padang, (2024)

Hotel Truntum Padang mempunyai tingkatan Turnover yang rendah. 5 belas karyawan sudah berangkat sepanjang 4 tahun terakhir, 5 di antara lain sudah mengundurkan diri serta 10 di antara lain diberhentikan sebab bermacam alibi. Buat membuat rencana yang penuh permintaan unik mereka, hotel wajib melaksanakan analisis internal serta eksternal yang merata serta ikut serta dengan spesialis SDM ataupun ahli manajemen. Secara spesial, dengan membagikan suara kepada pekerja dalam pengambilan keputusan, memikirkan komentar mereka, serta menawarkan mungkin buat kemajuan karir yang jelas (Haryanto&Saputra, 2006). Dengan metode ini, hotel bisa meningkatkan area di tempat kerja di mana para pekerja bisa maju serta tumbuh, yang hendak merendahkan gesekan serta tingkatkan retensi.

Periset menciptakan kalau banyak karyawan yang mau meninggalkan Hotel Truntum Padang serta berangkat ke hotel lain. Terdapat bermacam isu terpaut omzet intensi sepanjang magang. Ini sebab tidak terdapat lumayan kesempatan untuk pekerja buat memajukan karir mereka. Sebagian pekerja bisa jadi mau mencari pekerjaan yang menawarkan prospek karir yang lebih baik sebab mereka percaya majikan mereka dikala ini tidak membagikan kesempatan yang lumayan buat perkembangan handal.

Tidak hanya itu, seseorang pekerja setiap hari dari Hotel Truntum Padang diwawancarai oleh para periset, serta ia berkata kalau walaupun bekerja di situ sepanjang setahun, ia tidak mempunyai kesempatan buat dipekerjakan. Pekerja Setiap hari yakin kalau permasalahan keuangan berfungsi dalam keputusan buat tidak mempekerjakan mereka secara permanen. Pendekatan pekerja setiap hari umumnya digunakan oleh Truntum Hotel Padang buat memangkas bayaran operasional, tercantum pembayaran tunjangan, premi asuransi, serta keuntungan lain yang umumnya diberikan kepada karyawan. Mereka saat ini terletak dalam suasana yang tidak bisa diprediksi tanpa jaminan stabilitas pekerjaan.

Mungkin perputaran dipengaruhi oleh beberapa aspek yang terpaut erat serta lingkungan. Hasibuan (2007: 211) menegaskan kalau terdapat motif tersembunyi dari kemauan pekerja buat berubah posisi, salah satunya merupakan minimnya pengabdian organisasi terhadap bisnis. Sedangkan loyalitas yang kokoh kepada organisasi menampilkan sokongan untuk industri yang mempekerjakan mereka, komitmen organisasi didefinisikan selaku keterlibatan aktif orang dalam pekerjaan yang menampilkan preferensi mereka terhadap tugas tertentu (2006: 224). Sebab komitmen organisasi memastikan gimana perasaan orang yang berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, perihal itu berakibat pada tingkatan pergantian karyawan. Walaupun komitmen yang rendah bisa mendesak pekerja buat mencari mungkin di tempat lain, komitmen yang besar bisa tingkatkan kemauan buat senantiasa bersama organisasi.

Bersumber pada hasil pra riset sepanjang magang bersertifikat di Truntum Hotel Padang yang dicoba oleh periset, nampak kalau karyawan merasa sangat tertekan oleh tuntutan pekerjaan serta tidak bisa menggapai penyeimbang yang sehat antara kehidupan kerja serta kehidupan individu, mereka bisa jadi cenderung mempunyai hasrat buat mencari pekerjaan dengan beban kerja yang lebih bisa dikelola. Sehingga sebagian karyawan bisa jadi merasa tidak puas dengan kebijakan industri, aplikasi manajemen, ataupun keadilan organisasi, yang bisa kurangi tingkatan komitmen mereka. Karyawan pula merasa kalau minimnya penghargaan atas apa yang sudah mereka kerjakan, paling utama dikala high season. Karyawan berharap kalau pada dikala high season, manajemen Truntum Hotel bisa membagikan wujud penghargaan semacam bonus kinerja, pengakuan secara publik, ataupun peluang buat menjajaki pelatihan serta pengembangan. Perihal ini hendak membagikan motivasi bonus untuk karyawan buat senantiasa berkomitmen serta membagikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uktutias (2021) komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di Truntum Hotel Padang.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah tipe riset asosiatif kausal dengan tata cara survey dengan pendekatan kuantitatif. Riset tentang Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Truntum Padang. Riset dicoba bulan Juni- Juli 2024. Variabel riset ini merupakan Komitemen Organisasi(X) serta *Turnover intention*(Y). Informasi yang digunakana merupakan informasi primer. Populasi riset dalam riset ini merupakan segala karyawan yang terdapat di Hotel Truntum Padang bersumber pada informasi yang penulis peroleh, Hotel Truntum Padang mempunyai karyawan berjumlah 77 orang. Ilustrasi memakai metode total sampling ialah segala karyawan pada Hotel Truntum Padang yang berjumlah 77 karyawan. Informasi dikumpulkan lewat kuesioner yang disusun dengan skala likert, yang sudah diuji buat validitas serta realibilitas. Pengujian hipotesis dengan persyaratan menggunaka uji regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu komitmen organisasi sebagai variabel terikat dan *Turnover intention* sebagai variabel bebas. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi 9 item terkait komitmen organisasi dan 9 item terkait *Turnover intention*.

1. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi (X)

Data yang dikumpulkan dari 72 responden terkait 9 pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi di Hotel Truntum Padang, dapat dilihat dalam deskripsi data berikut:

Statistics		Komitmen Organisasi
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		35.31
Std. Error of Mean		.433
Median		35.50
Mode		36
Std. Deviation		3.672
Variance		13.483
Range		17
Minimum		28
Maximum		45
Sum		2542

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi berkisar antara 28 sebagai skor terendah dan 45 sebagai skor tertinggi. Dari distribusi skor tersebut, diperoleh nilai means 35.31, nilai tengah 35.50, dan nilai yang paling sering muncul 36. Simpangan baku 3.672, ranger 17, varians 13.483, dan total nilai mencapai 2542. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Hotel Truntum Padang secara umum tergolong cukup baik.

2. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Tamu (Y)

Berdasarkan data dari 72 responden mengenai 9 pernyataan tentang variabel *Turnover intention* di Hotel Truntum Padang, deskripsi data dapat disajikan sebagai berikut:

Statistics		Turnover Intention
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		19.18
Std. Error of Mean		.494
Median		20.00
Mode		23
Std. Deviation		4.190
Variance		17.558
Range		18
Minimum		9
Maximum		27
Sum		1381

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa skor jawaban responden untuk variabel *Turnover intention* berkisar antara 9 (skor terendah) dan 27 (skor tertinggi). Analisis data menghasilkan rata-rata (mean) sebesar 19.18, nilai tengah (median) sebesar 20.00, dan modus (mode) sebesar 23. Simpangan baku (standar deviasi) tercatat sebesar 4.190, rentang (range) sebesar 18, varians sebesar 17.558, dan total nilai (sum) mencapai 1381.

UJI PERSYARATAN ANALISIS

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan buat memastikan apakah informasi menjajaki distribusi wajar. Dalam riset ini, normalitas informasi pelatihan serta produktivitas diuji memakai uji Kolmogorov-Smirnov. Taraf signifikansi yang diterapkan buat memastikan keputusan menimpa normalitas distribusi informasi merupakan 0.05. Rincian hasil uji normalitas bisa ditemui dalam table berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99402980
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.048
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

Nilai nilai signifikansi $0.83 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua nilai residual terdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengevaluasi keseragaman varians antar variabel dalam data. Data yang digunakan telah melalui proses penghapusan outlier (data ekstrem), dan hasil analisis uji homogenitas dapat dilihat pada table berikut:

Test of Homogeneity of Variances		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KELAS	Based on Mean	1.965	1	142	.163
	Based on Median	1.367	1	142	.244
	Based on Median and with adjusted df	1.367	1	139.443	.244
	Based on trimmed mean	1.865	1	142	.174

Nilai $0.174 > 0.05$ maka data dapat dinyatakan data terdistribusi homogen yang berarti data sudah bersifat homogen.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan buat memperhitungkan apakah terdapat ikatan linear yang signifikan antara 2 variabel. Bila nilai Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05, hingga ikatan antara variabel- variabel tersebut dikira linear. Uji ini biasanya dicoba selaku langkah dini dalam analisis korelasi ataupun regresi linear.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between	(Combined)	318.754	13	24.520	1.533	.133
Intention *	Groups	Linearity	94.627	1	94.627	5.915	.018
Komitmen Organisasi		Deviation from Linearity	224.127	12	18.677	1.167	.328
	Within Groups		927.899	58	15.998		
	Total		1246.653	71			

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.328, yang lebih besar dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara komitmen organisasi (X) dan *Turnover intention* (Y).

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan sejauh mana perubahan pada variabel komitmen organisasi mempengaruhi *Turnover intentions*. Hasil dari uji regresi linear sederhana ditampilkan berikut ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 ^a	.076	.063	4.057

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

diperoleh R square 0,76 artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 76% sedangkan 24% dipengaruhi oleh faktor lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.627	1	94.627	5.750	.019 ^b
	Residual	1152.026	70	16.458		
	Total	1246.653	71			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

nilai F hitung 5.750 sig 0,019 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai. Berarti Hipotesis (H_a) diterima, dimana variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

Untuk menentukan besarnya koefisien determinasi regresi antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan tamu, dapat dilihat pada table berikut.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	30.281	4.654		6.507	.000
Komitmen Organisasi	-.314	.131	-.276	-2.398	.019

a. Dependent Variable: Turnover Intention

$$Y = 30.281 + -3,14 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, koefisien regresi sebesar -3,14 menunjukkan hubungan negatif. Artinya, setiap peningkatan 1 unit dalam komitmen organisasi akan mengakibatkan penurunan *Turnover intention* sebesar 3,14 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

PEMBAHASAN

Perdebatan berikut mengenai komitmen organisasi, *Turnover intention*, dan korelasi antara kedua variabel tersebut dapat dicirikan oleh temuan penelitian: Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi, variabel independen, berdampak signifikan terhadap *Turnover intention*, variabel dependen. Berikut adalah penjelasan rinci tentang cara kerjanya:

1. Komitmen organisasi

Berdasarkan analisis dari 72 responden menggunakan SPSS 26.00, komitmen organisasi Hotel Truntum Padang menunjukkan hasil yang baik. Rata-rata nilai Komitmen Afektif adalah 11.97, Komitmen Berkelanjutan 11.83, dan Komitmen Normatif 11.50. Ini menunjukkan komitmen tinggi karyawan terhadap prinsip-prinsip organisasi.

Komitmen Afektif mencerminkan hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, sedangkan Komitmen Berkelanjutan didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen Normatif berhubungan dengan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi, tanpa mempertimbangkan keuntungan pribadi.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin di Hotel Truntum Padang efektif dalam memberikan dukungan emosional, meskipun masih ada kesempatan untuk meningkatkan komitmen afektif dan persepsi kerugian untuk komitmen berkelanjutan. Dengan fokus pada peningkatan ini, hotel dapat memperkuat loyalitas karyawan, mendukung penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya komitmen organisasi dalam menjaga kesetiaan karyawan.

2. *Turnover intention*

Berdasarkan analisis dari 72 responden menggunakan SPSS 26.00, Hotel Truntum Padang menunjukkan tingkat *Turnover intention* yang cukup rendah dengan rata-rata indikator sebagai berikut: pikiran untuk berhenti (2,069), keinginan untuk meninggalkan (2,139), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (2,227). Nilai-nilai ini mencerminkan komitmen dan keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan.

Hasil menunjukkan bahwa *Turnover intention* di hotel ini berada pada tingkat yang cukup baik, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian oleh Zhukov (2020) mendukung pentingnya *Turnover intention* dalam perhotelan karena berdampak pada operasi dan kesuksesan hotel. Karyawan yang loyal berkontribusi pada efisiensi dan kualitas layanan yang lebih baik.

3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* di Hotel Truntum Padang.

Penemuan riset menampilkan kalau komitmen organisasi mempunyai akibat positif serta signifikan terhadap *Turnover intention*. Bersumber pada uji hipotesis memakai uji regresi linier simpel, hasilnya merupakan F- score sebesar 5,750 dengan tingkatan signifikansi 0,000, ialah kurang dari 0,05. Ini berarti kalau model regresi yang valid serta komitmen organisasi mempunyai akibat yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Dengan koefisien regresi sebesar

0, 76, riset menampilkan kalau 76% variabilitas Turnover intention bisa dipaparkan oleh komitmen organisasi, sebaliknya 24% dipengaruhi oleh aspek lain.

Riset uktutias(2021), yang menciptakan kalau komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap Turnover intention karyawan, menunjang penemuan ini. Bagi riset tersebut, hasrat karyawan buat keluar dari bisnis perhotelan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi yang lebih besar diterjemahkan jadi hasrat karyawan yang lebih rendah buat keluar.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan informasi dari 72 responden, komitmen organisasi di Hotel Truntum Padang dinilai baik. Setelah menganalisis informasi pada beberapa pernyataan komitmen organisasi, 3.923 ditemukan sebagai rata-rata keseluruhan (mean). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat komitmen organisasi hotel Truntum berada dalam kisaran yang baik.
2. *Turnover intention* di Hotel Truntum Padang, berdasarkan data dari 72 responden, dikategorikan cukup. Setelah melakukan pengolahan data terhadap beberapa pernyataan mengenai *Turnover intention*, diperoleh rata-rata (mean) keseluruhan sebesar 2,145. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Turnover intention* di hotel tersebut berada pada kategori cukup.
3. keseluruhan analisis menampilkan kalau Komitmen Organisasi(X) mempengaruhi terhadap *Turnover Intention*(Y) dengan donasi sebesar 76%. Sebanyak 24% dari *Turnover intention* dipengaruhi oleh aspek lain, serta diperoleh koefisien regresi sebesar 0, 76. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan kalau terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi serta *Turnover intention* di Hotel Truntum Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T. B. (2019). Pengaruh Teknik Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Serta Perilaku Manajer Sebagai Variabel Moderating. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 46.
<https://doi.org/10.33366/ref.v7i1.1350>
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 339–351.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2545>
- Danurwindo, M. A., Maretasari, R., & Wardhana, A. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention*. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.13506>
- Figueiró, A. (2015). *Turnover*. *Biogeografia*, 5–24.
- Haryanto, F., & Saputra, D. P. (2006). Budaya Organisasi Dan Dampaknya Pada Perilaku Dan Kinerja Karyawan. *Neomarketing Journal*.
- Hasibuan, malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. jakarta: penerbit Bumi Aksara
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and *Turnover Intentions*: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and *Turnover intention*. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2012.1518.1526>
- Mbah, S. E. (2012). *Job Satisfaction and Employees ' Turnover Intentions in total Nigeria plc . in Lagos State*. 2(14), 275–287.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat

- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Sutrisna, E. (2018). Implementasi Knowledge Management System Berbasis Website dengan Model Spiral pada PT. Trans Retail Indonesia. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 3(2), 64. <https://doi.org/10.32493/informatika.v3i2.1430>
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 15-20.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.