

ANALISA *TURNOVER INTENTION* DI HOTEL AMARIS SURAKARTA

Saiful Sapto Wicaksono¹⁾, Afiefah Sulistyowati²⁾

¹⁾Universitas Islam Batik Surakarta, ²⁾STP Sahid Surakarta

Email : Saifulsapto0@gmail.com, adil.afie@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention* di Hotel Amaris Surakarta. Penelitian yang telah dilakukan ini menggunakan pendekatan yang disebut kuantitatif. Populasi yang ada didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di di Hotel Amaris Surakarta dengan jumlah 35 orang. Penelitian ini memakai teknik Total Sampling. Teknik untuk analisis data penelitian ini yang telah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa suatu variabel jenjang karir, beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel yang disebut *Turnover Intention* di Hotel Amaris Surakarta. Diharapkan Hotel Amaris Surakarta kedepannya dapat meningkatkan jenjang karir dan iklim organisasi, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. juga menurunkan beban kerja, karena apabila beban kerja terus meningkat pegawai akan selalu terbebani oleh penimpaan pekerjaan, sehingga *turnover intention* akan meningkat

Kata kunci : *Turnover Intention*, Jenjang Karir, Beban kerja, dan Iklim Organisasi

ABSTRACT

This research have a purpose to know about turnover intention in Amaris Hotel Surakarta. The research that has been done used an approach called quantitative. Population of this research were all employees at Amaris Hotel Surakarta, totaling 35 people. The sampling technique uses saturated samples. The technique for this research has used multiple linear regression analysis. The results of this research has been done show that a variable of career ladder, work load and organizational climate have a positive and insignificant impact on a variable called turnover intention in Amaris Hotel Surakarta. It is hoped that in the future, Amaris Hotel Surakarta will improve the quality of career ladder and organization climate, so that employee performance will also keeps going up. And set down work load, because if work load keeps going up the employee wanna burdened by ork inclusion, so that turnover intention will going up.

Keywords: Turnover Intention, Career Ladder, Work load, and Organization Climate

PENDAHULUAN

Problematika *turnover intention* dalam perusahaan pada era ini banyak sekali ditemukan diantaranya disebabkan oleh faktor seperti jenjang karir, beban kerja, iklim organisasi. Hotel Amaris Surakarta merupakan salah satu perusahaan yang mengalami banyak *turnover* dalam periode waktu dari tahun 2020-2021 dengan jumlah angka karyawan sebanyak 20 orang.

Menurut (Syahrul labib, 2015) semakin tinggi karyawan untuk *turnover intention* maka sering terjadi pergantian karyawan, dimana itu akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. (Syahrul labib, 2015) menjelaskan alasan seorang pegawai meninggalkan pekerjaannya, diantaranya adalah mendapatkan pekerjaan yang nyaman dari sebelumnya dan tuntutan untuk tidak jauh dari keluarga. Akibat dari *turnover intention* bagi organisasi adalah kurangnya tenaga ahli untuk mengajari karyawan pemula (Edi suhanto, 2009).

Jenjang karir merupakan salah satu variabel penyebab terjadinya *turnover intention*, seorang karyawan merupakan sebuah asset pokok dari suatu perusahaan, dimana sangat penting untuk menentukan keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. maka dari itu, karyawan akan di tuntut untuk meningkatkan kualitas kerja serta pengalaman mereka agar mampu mengejar karir yang telah ditetapkan perusahaan.

Dhania, (2010) Menuturkan suatu kumpulan atau tanggungan pekerjaan yang di berikan oleh atasan dan harus dikerjakan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan disebut dengan beban kerja. Salam, *et.al* (2016) Menyatakan iklim organisasi merupakan kebijakan suatu organisasi atau prosedur yang sifatnya formal ataupun informal yang sudah disetujui oleh perusahaan demi mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Carmeli dan Weisbrg (2006), Menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah tingkatan dari minat yang dimiliki seseorang untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang menurutnya sudah tidak nyaman, keluar dari tempat kerja merupakan pilihan dari

seorang karyawan bila sudah merasa tidak nyaman atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan di tempat kerjanya.

Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan satu langkah perusahaan untuk memberi kesejahteraan seorang karyawan. seorang karyawan yang memiliki potensi pada bidang tertentu dan dinaikkan jabatan atas apa yang sudah dicapai demi tujuan organisasi maka karyawan tersebut telah mendapatkan jenjang karir dari perusahaan. Fasilitas perusahaan juga merupakan bentuk dukungan bagi setiap individu (*perceived organizational support*) dengan menyediakan peluang pengembangan guna untuk memenuhi kebutuhan pribadi pegawai.

Beban Kerja

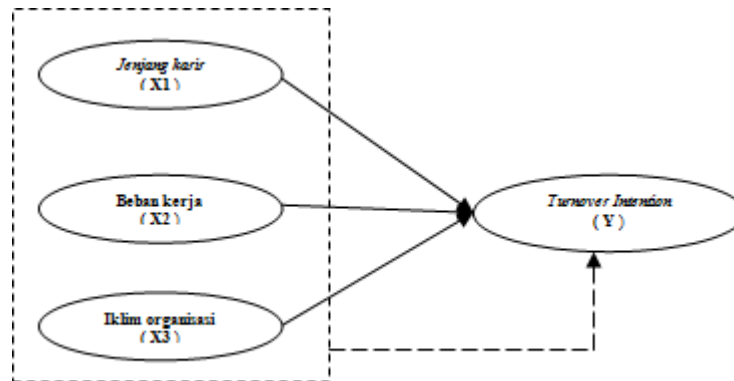
Ranu dan Ika Nur Afia, (2013) menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sangat signifikan. Dimana kualitas kerja karyawan akan menjadi buruk apabila dipengaruhi beban kerja, beban kerja juga menjadi faktor intrinsik pekerjaan dalam hal tugas, suatu kumpulan atau tanggungan pekerjaan yang di berikan oleh atasan dan harus dikerjakan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan disebut dengan beban kerja.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi merupakan gambaran dari psikologis suatu organisasi yang menjadikan suatu individu nyaman ataupun tidak nyaman dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklm organisasi akan berpengaruh bagi orang-orang yang berada didalam organisasi tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran suatu variabel yang digunakan sebagai pembacaarah variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian yang sedang diteliti. Berikut adalah kerangka pemikiran:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESA

Hipotesa merupakan praduga dari rumusan masalah dan masih diuji kebenarannya dari penelitian ini hipotesa yang penulis peroleh adalah sebagai berikut :

1. Diduga jenjang karir, beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris
2. Diduga jenjang karir berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris
3. Diduga, beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris
4. Diduga iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang yang diteliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penulis memilih menggunakan metode ini karena untuk mengetahui pengaruh serta signifikansi antara variable jenjang karir, beban kerja dan iklim organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat terjadinya penelitian yang akan diteliti (Sugiyono, 2018:292). Lokasi dari penelitian ini adalah Hotel Amaris Surakarta tepatnya di jalan

kebangkitan nasional no.24, Sriwedari, Laweyan, Surakarta.

Populasi dan Sampel

Jumlah keseluruhan karyawan Hotel Amaris Surakarta adalah 35 orang. Jumlah karyawan yang dijadikan sample adalah seluruh karyawan Hotel Amaris Surakarta.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono, (2018:140). Total sampling merupakan teknik sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pada Hotel Amaris Surakarta jumlah karyawan kurang dari 100 orang, maka obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi. Jumlah populasi pegawai Hotel Amaris Surakarta yaitu sebanyak 35 orang.

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian merupakan nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang peneliti tetapkan untuk dipelajari dan diteliti. Dalam penelitian ini ada 4 variabel yang dipakai oleh penulis, diantaranya jenjang karir, beban kerja, iklim organisasi dan *turnover intention*.

1. Variabel jenjang karir (X1), yaitu suatu posisi yang yang diduduki oleh seseorang. Indikator: kebijakan sebuah organisasi, prestasi kerja seorang karyawan, latar belakang pendidikan yang telah ditempuh, pelatihan yang pernah dijalani, pengalaman pekerjaan, loyalitas pada organisasi dan pergaulan dalam lingkungan kerja.
2. Variabel beban kerja (X2), yaitu kumpulan kegiatan yang diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Indikator: kondisi kerja karyawan, waktu kerja kerja yang tak sesuai, target pekerjaan, lingkungan kerja.
3. Variabel iklim organisasi (X3), yaitu gambaran dari psikologis suatu organisasi yang menjadikan suatu individu nyaman ataupun tidak nyaman dalam lingkungan organisasi tersebut. Indikator: struktur, tanggung jawab, dukungan, *reward*, persaingan dan loyalitas organisasi.
4. Variabel *turnover intention* (Y). yaitu minat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Indikator: memikirkan untuk keluar dari pekerjaan, mencari pekerjaan alternatif dan memiliki niat untuk keluar.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 sumber data, diantaranya yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Metode Analisis Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat uji untuk mengetahui tingkat ketepatan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data sebenarnya yang terjadi pada obyek, dengan mengolah skor item dan total item.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila masing-masing jawaban dijawab dengan konsisten maka jawaban responden bisa dikatakan reliabel. Pengambilan keputusan reliabilitas, sebuah instrumen yang dikatakan reliabel adalah apabila melebihi nilai $>0,60$ dari *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2015 : 53).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas digunakan sebagai alat uji untuk mengetahui variabel bebas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian variabel bebas jenjang karir (X1), beban kerja (X2), iklim organisasi (X3) terdapat multikolenieritas sehingga layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan jawaban dari responden satu dengan responden yang lain. Dari hasil penelitian dapat dilihat dari grafik Scatterplot bahwa data layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji variabel bebas dan variabel terikat dengan bentuk regresi, kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015 : 147). Dari hasil penelitian gambar dari uji normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dapat digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan sebagai metode pengujian untuk mengetahui pola variabel terikat yang dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Berikut adalah model persamaannya:

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Digunakan untuk memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan uji Reliabilitas Uji Validitas

Dari hasil olah data dapat dijelaskan bahwa uji validitas menunjukkan setiap item angket/kuesioner valid karena nilai korelasi *bivariate* (R) > 0,30.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas $X_1 = 0,705$, $X_2 = 0,666$, $X_3 = 0,703$, dan $Y = 0,616$. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keempat variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Tabel 4.1 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.071	4.791		3.145	0.004
Jenjang Karir	-0.134	0.118	-0.173	-2.135	0.265
Beban Kerja	0.466	0.135	0.537	3.464	0.002
Iklim Organisasi	-0.083	0.168	-0.077	-2.491	0.627

Berdasarkan hasil yang diperoleh :

Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari olah data regresi linier berganda:

$$Y = 15,071 - 0,134X_1 + 0,466 X_2 - 0,083 X_3$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15.071, artinya jika variabel Jenjang Karir (X_1), Beban Kerja (X_2), Iklim Organisasi (X_3), dianggap konstan, maka *Turnover Intention* (Y) adalah positif.
2. β_1 sebesar -0,134, artinya bahwa Jenjang Karir (X_1) memberi pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, jika ada penurunan nilai Jenjang Karir, maka akan terjadi kenaikan *Turnover Intention* (Y) dengan asumsi variabel Beban Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) tetap. Setiap karyawan pasti menginginkan yang namanya naik jabatan, namun karena tidak adanya promosi jenjang karir dari atasan menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga angka kenaikan *turnover intention* akan naik.
3. β_2 sebesar 0,466, artinya bahwa Beban Kerja (X_2) memberi pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, jika ada peningkatan Beban Kerja, maka akan terjadi kenaikan *Turnover Intention* (Y) dengan asumsi variabel Jenjang Karir (X_1) dan Iklim Organisasi (X_3) tetap.
4. β_3 sebesar -0,083, artinya iklim organisasi (X_3) memberikan pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, jika ada penurunan iklim organisasi, maka akan terjadi kenaikan *Turnover Intention* (Y) dengan asumsi variabel Jenjang Karir (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap. Kurangnya kepedulian dari organisasi menjadikan karyawan kurang motivasi ketika menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan muncul niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Hasil Uji F

Tabel 4.2 Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35.719	3	11.906	4.565	.009 ^b
¹ Residual	80.852	31	2.608		
Total	116.571	34			

Dilihat dari tabel di atas nilai dari $F_{hitung} = 4,565$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,29$ yang didapat dari tabel F dengan derajat $df = k-1$ (3-1) dan $df = n-k$ (35-3) pada taraf

signifikan 0,05. Hasil olah data menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat dikatakan bahwa variable Jenjang Karir, Beban Kerja dan Iklim Organisasi (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	0.688	0.619	0.18106

Hasil Koefisien Determinasi atau Uji R_2 yaitu 0,688 yang menunjukkan variabel *Turnover Intention* (Y) di Hotel Amaris Surakarta dipengaruhi oleh variabel Jenjang Karir (X1), Beban Kerja (X2) dan Iklim Organisasi (X3) dengan nilai presentase 68,8%, sedangkan untuk sisanya dengan nilai 31,2% dipengaruhi oleh variabel dari penelitian ini yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jenjang karir, beban kerja dan iklim organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris Surakarta.
2. Jenjang karir mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris Surakarta
3. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris Surakarta, dikarenakan beban kerja yang kuat membuat karyawan memiliki minat untuk keluar lebih tinggi.
4. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Amaris Surakarta.
5. Jenjang karir, beban kerja dan iklim organisasi mempunyai kontribusi atau sumbangan terhadap *turnover intention* sebesar 61,9%, untuk sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian di atas, banyak keterbatasan yang penulis temui dalam menyusun penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya sampel dalam penelitian, sehingga hasil penelitian kurang tergeneralisasi.
2. Keterbatasan penelitian pada kuesioner karena ada beberapa jawaban dari responden tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, ada saran yang peneliti berikan untuk perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Memperhatikan hasil penelitian jenjang karir yang memiliki pengaruh kecil terhadap *turnover intention*, hendaknya para pimpinan lebih meningkatkan kesadaran bagi para karyawannya agar jeli dalam melihat potensi-potensi yang di miliki para karyawannya, sehingga bisa meningkatkan SDM di Hotel Amaris Surakarta.
2. Memperhatikan hasil penelitian Beban Kerja yang dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* di Hotel Amaris Surakarta, hendaknya perusahaan mengurangi beban kerja yang berlebih supaya para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan.
3. Memperhatikan hasil penelitian iklim organisasi yang paling kecil pengaruhnya, karena suasana kerja yang buruk dapat menjadikan karyawan stress dan dapat membuat lingkungan kerja yang tidak kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Afia, Nur Ika. 2013. *Kontribusi beban kerja, disiplin kerja, Hubungan dengan teman sekerja terhadap Produktivitas kerja Di pt. Viccon modern industry*. Jurnal Administrasi Perkantoran. 1(3).
- Dhania, Rama Dhini. 2010. *Pengaruh stres kerja, beban kerja Terhadap kepuasan kerja (Studi pada Medical representatif di kota Kudus)*. Jurnal Psikologi. 1(1).
- Handaru, Agung Wahyu. 2012. *Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intense turnover intention pada divisi PT. Jamsostek. Universitas Negeri Jakarta*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 3(1), 1-19
- Labib, Syahrul. 2015. *Deskripsi penyebab turnover intention pekerja konstruksi di Surabaya dari sudut pandang manajer*. Surabaya. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXII, 1(8) ISBN: 978-602-70604.
- Lubis, Saleh.M. 2015. *Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja*. Jurnal Apresiasi Ekonomi 3(2), 75-84.
- Monika, Sinta. 2010. *Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada pt. Galamedia bandung perkasa*. Jurnal Psikologi.
- Mudayana, Ahid Ahmad. 2013. *Pengaruh Motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Jurnal kesehatan Masyarakat. 4(3).
- Nisa, Wulan Dayantia. 2012 *Hubungan antara iklim organisasi dengan intensi turnover intention pada karyawan*.
- Paputungan, Faradista R. 2013. *Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca. Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).
- Prabowo, Novy Sely. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap Engagement Employee dengan turnover intention intention sebagai variabel intervening pada PT. ARA Shoes Semarang. Universitas Pandanaran Semarang*.

Journal of Management 3(3).

Sendow, Greis. 2015. *Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada museum negeri provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(5).

Silitonga. 2015. *Analisis pengaruh tim kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Ekoristi berkarya*. Jurnal Mantik Penusa 18(2). ISSN: 2088-3943.

Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro Semarang. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Sulistiyawati, Ardiani Ika. 2012. *Pengaruh kepuasan kerja, training, turnover intention dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan*. Universitas Semarang. Jurnal Dinamika Akuntansi 4(2)