

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL BY LARIZ PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan*



OLEH:

DEDE MUSTAFA ALI

15135111/2015

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

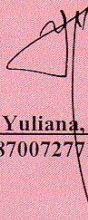
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL BY LARIZ PADANG

Nama : Dede Mustafa Ali
NIM/BP : 15135111/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2019

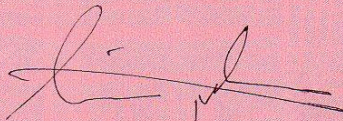
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Dr. Yuliana, SP, M.Si
NIP. 19870072771337032003

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi
D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan
di Premier Basko Hotel By Lariz Padang
Nama : Dede Mustafa Ali
NIM/BP : 15135111/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

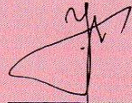
Padang, November 2019

Tim Penguji

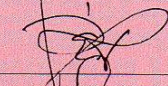
Nama

Tanda Tangan

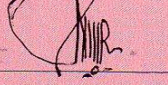
1. Ketua : Dr. Yuliana, SP, M.Si

1. 

2. Anggota : Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM

2. 

3. Anggota : Lise Asnur, M.Pd

3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dede Mustafa Ali
NIM/TM : 15135111/ 2015
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang" adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Ketua Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 001

Saya yang menyatakan,



Dede Mustafa Ali
NIM.15135111

ABSTRAK

Dede Mustafa Ali, 2019: Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang

Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti terhadap karyawan yang bermasalah pada *turnover intention* kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang. Penelitian ini terdiri dari 3 indikator beban kerja yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Sedangkan *turnover intention* terdiri dari indikator yaitu: pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti terhadap karyawan yang bermasalah pada *turnover intention* kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang. Jenis penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang. Sampel penelitian berjumlah 80 karyawan dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dengan skala *likert* yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Data di analisis dengan pengujian regresi linier sederhana melalui bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang sebanyak 46,25% responden yang terjadi sedang. Sedangkan untuk *turnover intention* 45% responden yang terjadi sedang. Nilai koefisien determinasi R Square 0,229 dan nilai signifikansi 0,000 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* adalah 22,9% sedangkan 77,1% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Turnover Intention* Karyawan.

KATA PENGANTAR



Syukur Allhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang”**.

Skripsi ini di buat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST) pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.d selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS,M.Sc selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, Mpd selaku Penasehat Akademik penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Yuliana, SP, M.Si selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.IP, MM selaku tim penguji I (satu) ujian skripsi yang telah memberikan kritikan dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Lise Asnur, S.Pd, M.Pd selaku tim penguji II (dua) ujian skripsi yang telah memberikan kritikan dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar, Teknisi dan Administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

8. Manajemen dan Karyawan Premier Basko Hotel By Lariz Padang yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis pada saat penelitian untuk skripsi ini.
9. Manajemen dan Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis pada saat uji coba penelitian untuk skripsi ini.
10. Ayah, Ibu dan Adik tercinta, terima kasih atas do'a dan dukungan Moril dan Materi yang telah di berikan selama ini.
11. Amanda Ratna Dilla S.ST yang telah memberikan do'a, dukungan dan membantu ketika membuat skripsi ini.
12. Semua Teman Penulis yang telah memberikan do'a dan dukungan ketika penulis membuat skripsi ini.
13. Seluruh Rekan-rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2015, Senior dan Junior seperjuangan yang telah memberikan dorongan dan do'a kepada penulis.
14. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah di berikan di berkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, November 2019

Penulis

Dede Mustafa Ali
NIM. 15135111/2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II Kajian Pustaka.....	14
A. Kajian Teori	14
1. <i>Turnover Intention</i>	14
a. Definisi <i>Turnover Intention</i>	14
b. Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	15
d. Dampak <i>Turnover Intention</i> Bagi Organisasi.....	17
2. Beban Kerja	19
a. Definisi Beban Kerja	19
b. Indikator Beban Kerja	19
c. Dampak Beban Kerja	20
d. Hubungan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis	23

BAB III Metodologi Penelitian	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
C. Variabel dan Definisi Operational Variabel	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
E. Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian.....	27
G. Uji Coba Instrumen	30
H. Teknik Analisis Data	32
I. Uji Persyaratan Analisis	34
J. Pengujian Hipotesis	35
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	38
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
B. Analisis Deskripsi Data Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan	41
C. Uji Persyaratan Analisis.....	57
D. Uji Hipotesis.....	59
E. Pembahasan.....	62
BAB V Kesimpulan dan Saran	65
A. Kesimpulan Hasil Penelitian	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	68
Lampiran	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Presentase <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan.....	6
2	Keluhan Karyawan Dalam Bekerja.....	7
3	Karyawan Berdasarkan Department.....	26
4	Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i>	28
5	Kisi-kisi instrumen penelitian	29
6	Hasil Uji Validitas.....	31
7	Interprestasi Nilai r	32
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	38
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	39
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
12	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	40
13	Data Perhitungan Statistik.....	41
14	Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja.....	42
15	Data Hasil Perhitungan Statistik Target Yang Harus Dicapai	43
16	Distribusi Frekuensi Target Yang Harus Dicapai	44
17	Data Hasil Perhitungan Statistik Kondisi Pekerjaan	45
18	Distribusi Frekuensi Kondisi Pekerjaan.....	46
19	Data Hasil Perhitungan Statistik Standar Pekerjaan.....	47
20	Distribusi Frekuensi Standar Pekerjaan	48
21	Data Perhitungan Statistik Variabel <i>Turnover Intention</i>	49
22	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	50

23 Data Hasil Perhitungan Pikiran Untuk Keluar	51
24 Distribusi Pikiran Untuk Keluar.....	52
25 Data Hasil Perhitungan Statistik Keinginan Mencari Pekerjaan Lain.....	53
26 Distribusi Frekuensi Keinginan Mencari Pekerjaan Lain	54
27 Data Hasil Perhitungan Statistik Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi.....	55
28 Distribusi Frekuensi Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi.....	56
29 Hasil Uji Normalitas Variabel Beban Kerja dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	57
30 Hasil Uji Homogenitas Variabel Beban Kerja dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	58
31 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	59
32 Koefisien Determinasi.....	60
33 Nilai Signifikansi.....	61
34 Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Premier Basko Hotel By Lariz Padang.....	5
2	Waktu kerja <i>overload</i>	9
3	Tanggungan Beban Kerja Karyawan.....	10
4	Kerangka Konseptual.....	23
5	Diagram Kurva Normal Beban Kerja	42
6	Diagram Kurva Normal Target yang Harus Dicapai	44
7	Diagram Kurva Normal Kondisi Pekerjaan.....	46
8	Diagram Kurva Normal Standar Pekerjaan	48
9	Diagram Kurva Normal <i>Turnover Intention</i>	50
10	Diagram Kurva Normal Pikiran Untuk Keluar	52
11	Diagram Kurva Normal Keinginan Mencari Pekerjaan Lain	54
12	Diagram Kurva Normal Keinginan Meninggalkan Organisasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Balasan Izin Uji Coba Penelitian.....	70
2	Surat Balasan Izin Peneltian.....	71
3	Kuesioner Uji Coba Penelitian.....	72
4	Tabulasi Uji Coba Penelitian.....	76
5	Hasil Uji Coba Penelitian.....	79
6	Realibilitas Uji Coba Penelitian	83
7	Kuesioner Penelitian	85
8	Tabulasi Hasil Penelitian.....	89
9	Klarifikasi Skor	95
10	Analisis Data	105
11	Dokumentasi.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu yang menyesuaikan dengan kondisi perusahaan di seluruh penjuru dunia. Di akhir abad ke-20 sampai abad ke-21 ini istilah sumber daya manusia (SDM) sudah tidak terdengar asing lagi, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang terpenting bagi perusahaan di dunia ini. Bagaimanapun juga SDM adalah sosok yang memainkan peran sebagai alat operasional terpenting bagi perusahaan dibanding dengan faktor-faktor operasional lainnya. Dalam SDM terdapat individu-individu yang memegang peran penting bagi keberlangsungan perusahaan. Karakteristik setiap individu adalah penentu masa depan dan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pada sebuah organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing satu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013: 244), “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkarannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”. Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang penting di sebuah organisasi. Jika sumber daya manusia tidak terkelola dengan baik maka akan berdampak buruk pada perilaku karyawan. Salah satunya yaitu karyawan yang berkeinginan keluar (*turnover intention*). Menurut Rivai (2011: 238), “*turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja lain”. Keinginan untuk berpindah ini didorong adanya permasalahan yang ditemui karyawan dilingkungan pekerjaannya.

Menurut Mathis & Jackson (2009: 125) menjelaskan, “*Turnover* sebagai tingkat keluar masuk karyawan, dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya”. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya. Menurut Chen (2010) seseorang merasa puas jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika beban kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika beban kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung menjadi lebih tinggi. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat ditandai dengan mulai mencarinya alternatif pekerjaan baru sebagai pengganti pekerjaan yang akan ditinggalkan (Suarthana dan Riana, 2016). Ketika karyawan berfikir untuk keluar dari organisasi maka karyawan

tersebut akan terus berfikir dan mencari pekerjaan lain yang diyakini lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Berbagai dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*. Adapun indikator dari *turnover intention* adalah pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley (2010) 1) karakteristik individu yang meliputi umur, pendidikan dan status perkawinan. 2) lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Yang termasuk dalam lingkungan fisik adalah keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi dan kualitas kehidupan kerja.

Menurut Undang-undang kesehatan Nomor 36 Tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerjaan dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun orang disekelilingnya. Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang diberikan organisasi dan harus dikerjakan oleh karyawannya (Wefald et. Al.,2009). Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan karyawan

terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka organisasi akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya. Indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Berkembangnya usaha perhotelan di Kota Padang pasca gempa pada tahun 2009, menyebabkan adanya persaingan yang menuntut perusahaan perhotelan di Kota Padang untuk secara efektif dan kreatif berusaha memenuhi kebutuhan konsumennya, baik dari segi mutu, nilai maupun kepuasan tamu. Persaingan tersebut ditunjukkan dengan semakin banyaknya hotel-hotel yang berdiri, baik hotel yang berbintang maupun melati. Salah satu hotel yang ada di Kota Padang adalah Premier Basko Hotel Padang. Premier Basko Hotel By Lariz Padang merupakan salah satu hotel yang berlokasi di Kota Padang, Sumatera Barat, tepatnya di jalan Prof. Dr. Hamka No.2A Padang. Premier Basko Hotel By Lariz Padang pertama kali beroperasi atau *soft opening* pada bulan juni 2009, namun pada tanggal 30 September 2009 karena disebabkan gempa yang berkekuatan 8,9 SR yang memporak-porandakan Kota Padang dan akibat gempa 30 September tersebut Best Western Premier Basko Hotel Padang juga terkena dampaknya sehingga perlu melakukan renovasi di beberapa bagian yang rusak akibat gempa tersebut.



Gambar 1. Premier Basko Hotel By Lariz Padang
Sumber: HRD Premier Basko Hotel By Lariz Padang 2019

Setelah melakukan renovasi pada bagian yang rusak akibat gempa Premier Basko Hotel By Lariz Padang bangkit kembali dengan segala perubahan yang lebih baik dan mulai beroperasi kembali pada bulan Juni 2010 yang mana semua fasilitas tamu sudah lengkap dari pada sebelumnya dan bekerja sama dengan group Aerowisata pada tanggal 8 Maret 2013 kerja sama dengan Aerowisata tidak dilanjutkan dan memakai Brand sendiri yaitu Premier Basko Hotel By Lariz Padang.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis lakukan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang pada tanggal 22 Agustus 2019, fenomena masalah yang penulis temukan mengenai beban kerja terhadap *turnover intention* di hotel ini adalah tingginya tingkat *presentase turnover* dalam kurung waktu 2 tahun terakhir. Gejala *turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur secara langsung dengan menghitung indeks laju *turnover* secara kuantitatif, dan dinyatakan dalam presentasi. Menurut Mobley (2012: 9) formulasi yang sering digunakan untuk mengetahui tingginya *turnover* karyawan di perusahaan yaitu:

$$LSP = P/J \times 100$$

Keterangan:

LSP = Laju seluruh pergantian karyawan.

P = jumlah keseluruhan pengunduran diri.

J = jumlah rata-rata karyawan dalam daftar gaji yang ditelaah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, *turnover* pada Premier Basko Hotel By Lariz Padang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Presentase Turnover pada karyawan Premier Basko Hotel By Lariz Padang tahun 2017-2018

2017				2018			
Jumlah	In	Out	%	Jumlah	In	Out	%
Karyawan				Karyawan			
107	28	19	17,75%	97	17	30	30,9%

Sumber: HRD Premier Basko Hotel By Lariz Padang 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah *turnover* karyawan pada Premier Basko Hotel By Lariz Padang dari dua tahun terakhir mengalami peningkatan dari 17,75% menjadi 30,9%. Pada tahun 2017 rata-rata karyawan berjumlah 107 orang. Pada tahun tersebut telah terjadi penambahan karyawan sebanyak 28 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 19 orang. Kemudian pada tahun 2018 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 30 orang dan melakukan penambahan karyawan sebanyak 17 orang.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan Premier Basko Hotel By Lariz Padang yang mengundurkan diri dalam dua tahun terakhir tergolong tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Roseman (2016: 5), jika *annual turnover* dalam suatu perusahaan melebihi angka 10% maka *turnover* dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Kebanyakan karyawan yang keluar memiliki alasan karena beban kerja yang berlebihan, hal tersebut

dapat menjadikan beban kerja bagi karyawan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap 15 karyawan dari berbagai departemen, penulis menemukan karyawan yang berkeinginan untuk pindah karena tidak adanya rekomendasi dari pihak hotel untuk kenaikan jabatan. Masalah lainnya yang dialami pada karyawan adalah keterlambatan gaji yang di keluarkan oleh pihak perusahaan yang mana harus adanya persetujuan dari atasan yang membuat pihak *department accounting* tidak bisa mengeluarkan gaji tepat pada waktunya. Masalah selanjutnya beban kerja berlebihan yang dirasakan oleh karyawan, dalam hal ini beban kerja menjadi faktor utama dalam penelitian ini. Keluhan-keluhan tersebut diindikasikan dapat menyebabkan terciptanya *turnover intention*. Berikut data identifikasi masalah *turnover intention* dari 15 karyawan.

Tabel 2. Keluhan karyawan dalam bekerja		
No	Variabel	Jumlah
1.	Beban kerja	8
2.	Lingkungan kerja	3
3.	Ketidaksesuaian gaji	4

Sumber : data primer diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel di atas, beban kerja menempati posisi paling tinggi. Dimana beban kerja yang berat dalam aktivitas operasional hotel menyebabkan karyawan cenderung berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi pekerjaannya tersebut. Setiap karyawan memiliki daftar pekerjaan yang menjadi beban tersendiri untuk melayani kegiatan operasional

hotel. Hal ini dapat dilihat dalam jam kerja yang dimiliki pada setiap karyawan di hotel dalam satu pekan, karyawan pada dasarnya hanya memiliki jam kerja sebanyak 48 jam. Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja 10 jam per hari untuk pekerjaannya di hotel tersebut. Oleh karenanya, dalam hal ini karyawan Premier Basko Hotel By Lariz Padang menanggung beban kerja yang berat, terlihat pada Gambar 2.

1 of 1

LAPORAN KEHADIRAN KARYAWAN

BASKO HOTEL

Fingerprint ID: 27
 Kode Karyawan: FBS.03.06.11
 Nama Karyawan: [REDACTED]

Jabatan Karyawan: [REDACTED]
 Tanggal Gabung: 20-06-2010
 Nama Departemen: FOOD BEVERAGE SERVICE

Hari	Tanggal	Jam Kerja	Kegiatan	Jam Masuk	Jam Keluar	Terlambat	Cepat Pulang	Jam Efektif	Lembur	Catatan
Sen	01-07-2019	00:00-00:00	Shift: Off							Non Working Hour
Sel	02-07-2019	08:00-16:01	Sick							SAKIT
Rab	03-07-2019	08:00-16:01	Sick							SAKIT
Kam	04-07-2019	12:00-20:00	Work	11:56	21:03			09:09	01:09	Working Hour
Jum	05-07-2019	08:00-16:00	Work	07:50	20:12			12:22	04:22	Working Hour
Sab	06-07-2019	08:00-16:00	Work	06:33	20:03			13:30	05:30	Working Hour
Min	07-07-2019	08:00-16:00	Work	07:51	19:22			11:31	03:31	Working Hour
Sen	08-07-2019	08:00-16:00	Work	07:16	20:02			12:46	04:46	Working Hour
Sel	09-07-2019	08:00-16:01	Work							Absent
Rab	10-07-2019	08:00-16:01	Work							Absent
Kam	11-07-2019	12:00-20:00	Work	11:36	21:21			09:45	01:45	Working Hour
Jum	12-07-2019	08:00-16:00	Work	07:05	21:05			14:00	06:00	Working Hour
Sab	13-07-2019	08:00-16:00	Work	07:43	19:52			12:09	04:09	Working Hour
Min	14-07-2019	08:00-16:00	Work	07:21	19:42			12:21	04:21	Working Hour
Sen	15-07-2019	08:00-16:00	Work	06:36	20:02			13:26	05:26	Working Hour
Sel	16-07-2019	00:00-00:00	Shift: Off							Non Working Hour
Rab	17-07-2019	08:00-16:01	Annual Leave							AL
Kam	18-07-2019	08:00-16:01	Annual Leave							AL
Jum	19-07-2019	15:00-23:00	Work	14:15	23:08			08:53	00:53	Working Hour
Sab	20-07-2019	08:00-16:00	Work	06:47	21:03			14:16	06:16	Working Hour
Min	21-07-2019	08:00-16:00	Work	07:40	20:06			12:26	04:26	Working Hour
Sen	22-07-2019	08:00-16:00	Work	06:50	23:17			16:27	08:27	Working Hour
Sel	23-07-2019	08:00-16:00	Work	06:54	23:07			16:13	08:13	Working Hour
Rab	24-07-2019	08:00-16:00	Work	07:52	20:37			12:45	04:45	Working Hour
Kam	25-07-2019	08:00-16:00	Work	06:54	06:58		09:02	00:04	01:06	Working Hour
Jum	26-07-2019	12:00-20:00	Work		21:05				01:05	Working Hour
Sab	27-07-2019	08:00-16:00	Work	06:58	14:27		01:33	07:29	01:02	Working Hour
Min	28-07-2019	00:00-00:00	Shift: Off							Non Working Hour
Sen	29-07-2019	00:00-00:00	Shift: Off							Non Working Hour
Sel	30-07-2019	15:00-23:00	Work	14:28	23:07			08:39	00:39	Working Hour
Rab	31-07-2019	09:00-17:00	Work	08:36	06:34		10:26	21:38	00:24	Working Hour
Jumlah						00:00	21:01	240:09	78:16	

Gambar 2. Waktu kerja overload

Sumber: Dokumentasi Penelitian 2019

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan peneliti melihat adanya masalah yang terkait beban kerja karyawan seperti tanggungan beban

kerja karyawan yang berat dimana kurangnya jumlah karyawan salah satunya pada *section banquet* yang mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan sendiri, terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Tanggungan beban kerja karyawan
Sumber: Dokumentasi Penelitian 2019

Pentingnya penelitian ini penulis angkat adalah untuk mengetahui tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang. Jika masalah ini tetap dibiarkan maka terjadinya penurunan karyawan yang tidak hanya merugikan hotel yang mana pihak perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perekrutan dan biaya untuk pelatihan karyawan baru dalam hal ini juga menimbulkan citra hotel menjadi rusak. Menyadari pentingnya beban kerja dan *turnover intention* karyawan maka penulis berkeinginan melakukan penelitian mengenai beban kerja dan *turnover intention*. Oleh karena itu judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL BY LARIZ PADANG”**.

B. Identifikasi masalah

1. Meningkatnya *presentase turnover* karyawan dari 17,75% menjadi 30,9%.
2. Tingginya tingkat karyawan yang *resign* di hotel tersebut.

3. Ditemukannya karyawan yang berkeinginan untuk pindah.
4. Waktu kerja karyawan yang *overload*.
5. Keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Tanggungan beban kerja karyawan yang berat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang.
2. *Turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang.
3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di premier basko hotel by Lariz Padang.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana beban kerja karyawan Premier Basko Hotel By Lariz Padang ?
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan Premier Basko Hotel By Lariz Padang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui beban kerja karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang.
- b. Untuk mengetahui *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang.
- c. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan serta masukan dalam penyusunan program-program teknis tata kelola karyawan dan juga sebagai evaluasi kinerja manajemen perusahaan dalam memelihara dan mempertahankan karyawan dan diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Premier Basko Hotel By Lariz Padang, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. Bagi Jurusan Pariwisata

Semoga dapat menambah penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dan diharapkan penelitian ini dapat memenuhi sumber pembelajaran pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir yang sama dan semoga hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi salah satu bahan acuan dalam penelitian berikutnya.

4. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam pengetahuan SDM dan menjawab keingintahuan peneliti apa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di perusahaan, serta hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi persyaratan lulus pada mata kuliah skripsi dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST).