

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI KAWANA HOTEL PADANG**

SKRIPSI

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



Oleh:
LIDYA FEBIOLA M
17135032/2017

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

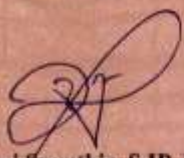
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI KAWANA HOTEL PADANG**

Nama : Lidya Febiola M
NIM/BP : 17135032/2017
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juli 2021

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Hijriyanti Suvuthie, S.IP, M.M
NIP.197809032010121001

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

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 Kawana Hotel Padang
Nama : Lidya Febiola M
NIM/BP : 17135032/2017
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juli 2021

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Hijriyantomu Suyuthie, S.Ip, MM

2. Anggota : Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si

3. Anggota : Youmil Abrian, S.E, MM

1.

2.

3.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171 Telp. (0751) 7051186

Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id

Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lidya Febiola M
NIM/TM : 17135032 / 2017
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

"Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kawana Hotel Padang"
adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya
orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di
proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan
yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

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

Diketahui,

Ketua Jurusan Pariwisata


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,



Lidya Febiola M
NIM. 17135032

ABSTRAK:

Lidya Febiola M, 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kawana Hotel Padang

Penelitian ini memiliki judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kawana Hotel Padang. Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa fakta masalah tentang masalah beban kerja dan juga tentang fakta masalah *Turnover Intention* yang terjadi di Kawana Hotel. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kawana Hotel. Sampel dalam penelitian ini 42 orang responden. Teknik pengambilan sampel adalah *Total Sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dari penyebaran kuesioner dan data sekunder yang dari data *turnover intention* karyawan di Kawana Hotel. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan angket yang berisi 22 butir pernyataan yang telah di uji validitas dan realibilitas yang dibagikan kepada karyawan. Data yang diperoleh dideskripsikan dengan uji persyaratan analisis dan juga uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan dengan bantuan SPSS 20.00

Hasil penelitian: (1) beban kerja di kategori sangat baik (97,61%), (2) *turnover intention* di kategori tinggi (76,19%). Uji regresi linear sederhana sebesar 16,048 nilai signifikan didapatkan $0,000 < 0,05$. Nilai R square didapatkan sebesar 0,286. 28,6% beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* dan 71,4% selebihnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah faktor lain. Nilai t didapatkan adalah 0,434 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antar kedua variabel. Pengujian koefisien regresi nilai 0,911 yang nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dimana setiap satuan beban kerja dapat menaikkan 0,911 satuan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disarankan agar pihak hotel agar bisa menurunkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* di suatu perusahaan.

Kata kunci : Beban Kerja, *Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah S.W.T karena berkat Rahmat dan Bimbingan-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kawana Hotel Padang**” tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST) pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang. Hambatan-hambatan baik dalam penulisan maupun penyusunan skripsi ini peneliti temui, tetapi berkat bantuan bimbingan maupun dorongan dari berbagai pihak sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu Peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Ernawati, M.Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, S.S., M.Sc selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang sekaligus mejadi dosen Penasehat Akademik.
3. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip.,M.M selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini serta dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini ini.
4. Ibu Dr. Kasmita, S.Pd, M.SI selaku penguji skripsi yang memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Youmil Abrian, S.E, M.M selaku penguji skripsi yang memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, tenaga administrasi dan teknisi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. *Staff* Kawana Hotel Padang yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Terkhusus untuk Ayah Mulyadi dan Ibu Erfiati dan ketiga Kakak saya Desi, Yeyen dan Nabilah yang telah banyak memberi dukungan kepada penulis berupa moril, materil dan semangat kepada saya sehingga saya bisa mencapai gelar saya saat ini.
9. Kepada Yuliardi, terimakasih telah memberikan banyak dukungan semangat, dan bersedia membantu dalam banyak hal.
10. Kepada Tim Kesebelasan, A-Team Belong To Us, dan seluruh rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2017. Terimakasih telah memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya peneliti juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak.

Padang, Juli 2021

Lidya Febiola M
17135032

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Aspek-Aspek Teoritis.....	10
1. <i>Turnover Intention</i>	10
2. Beban Kerja	18
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis Penelitian	23
BAB III Metodologi Penelitian	
A. Jenis Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Variabel Penelitian	25
D. Definisi Operasional Variabel	25
E. Populasi dan Sampel.....	26
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	27
G. Instrumen Penelitian.....	28
H. Uji Coba Instrumen	30
I. Teknis Analisis Data.....	33
J. Uji Persyaratan Analisis	34

K. Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Karakteristik Responden	37
B. Deskripsi Data	40
C. Uji Persyaratan Analisis	54
D. Uji Hipotesis	58
E. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Karyawan yang Keluar dan Masuk Kawana Hotel Padang.....	4
Tabel 2. Daftar Jumlah Karyawan Kawana Hotel Padang.....	26
Tabel 3. Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 4. Kisi-kisi Variabel X dan Variabel Y	30
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	30
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	33
Tabel 7. Rumus Deskripsi Data	34
Tabel 8. Deskripsi Data Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 9. Deskripsi Data Usia Responden.....	38
Tabel 10. Deskripsi Data Pendidikan Terakhir Responden	38
Tabel 11. Deskripsi Data Masa Kerja Responden	39
Tabel 12. Deskripsi Data <i>Department</i> Responden.....	40
Tabel 13. Deskripsi Variabel X dan Y	41
Tabel 14. Deskripsi Data Total Variabel Beban Kerja	42
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	42
Tabel 16. Deskripsi Data Beban Kerja Indikator Kondisi Pekerjaan.....	43
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kondisi Pekerjaan.....	44
Tabel 16. Deskripsi Data Beban Kerja Indikator Kondisi Pekerjaan.....	43
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kondisi Pekerjaan.....	44
Tabel 18. Deskripsi Data Beban Kerja Indikator Penggunaan Waktu Kerja.....	45

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Penggunaan Waktu Kerja	45
Tabel 20. Deskripsi Data Beban Kerja Indikator Target Yang Harus Dicapai.....	46
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Target Yang Harus Dicapai	47
Tabel 22. Deskripsi Data Total Variabel <i>Turnover Intention</i>	48
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	49
Tabel 24. Deskripsi Data <i>Turnover Intention</i> Indikator <i>ThoughtsOf Quitting</i>	50
Tabel 25. Distribusi Frekuensi <i>ThoughtsOf Quitting</i>	50
Tabel 26. Deskripsi Data Beban Kerja Indikator <i>Intention to Search For Another Job</i>	51
Tabel 27. Distribusi Frekuensi <i>Intention to Search For Another</i>	52
Tabel 28. Deskripsi Data Beban Kerja Indikator <i>Intention To Quit</i>	53
Tabel 29. Distribusi Frekuensi <i>Intention To Quit</i>	54
Tabel 30. Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 31. Hasil Uji Homogenitas.....	56
Tabel 32. Hasil Uji Linearitas	56
Tabel 33. Hasil Signifikan Uji F	58
Tabel 34. Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana.....	58
Tabel 35. Hasil Koefisien Determinasi (R Square).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kawana Hotel Padang	4
Gambar 2. Kerangka Konseptual	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Tabulasi deskripsi data responden	68
2. Kuisisioner uji coba penelitian	70
3. Tabulasi data uji coba	74
4. Hasil uji validitas uji coba	78
5. Hasil reliabilitas uji coba	81
6. Kuisisioner penelitian	82
7. Tabulasi data hasil penelitian	86
8. Klasifikasi skor beban kerja dan <i>turnover intention</i>	91
9. Surat Izin Uji Coba Penelitian	100
10. Surat balasan izin uji coba penelitian	101
11. Surat izin penelitian	102
12. Surat balasan izin penelitian	103
13. Dokumentasi penelitian	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata adalah kegiatan yang berhubungan dengan perjalanan untuk rekreasi (KBBI). pariwisata berasal dari dilaksanakannya kegiatan wisata (tour), yaitu suatu aktivitas perubahan tempat tinggal sementara dari seseorang, di luar tempat tinggal sehari-hari dengan suatu alasan apa pun selain melakukan kegiatan yang bisa menghasilkan upah atau gaji (Muljadi, 2012). Pariwisata di Indonesia saat ini sudah sangat jauh berkembang.

Perkembangan pariwisata di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yang mana perkembangan ini didukung karena adanya potensi wisata di setiap daerah yang dapat dimanfaatkan untuk mendatangkan para wisatawan baik dari wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara yang juga akan dapat meningkatkan devisa negara. Salah satu sektor pendukung perkembangan pariwisata adalah dengan adanya jasa perhotelan. Hotel adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan (KBBI).

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya yang menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas penginapan kepada orang yang melakukan perjalanan dan orang yang mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sulatsiyono, 2011).

Hotel di Kota Padang pun sudah berkembang sangat pesat, mulai dari hotel berbintang maupun hotel non berbintang, sehingga dampak dari perkembangan hotel yang pesat ini juga menimbulkan persaingan dalam dunia perhotelan, sehingga hotel harus mengatur strategi agar hotel tidak kalah saing dengan hotel lainnya. Cara agar hotel tidak kalah saing adalah dengan cara mengembangkan fasilitas yang ada di hotel dan juga dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan termasuk juga bagi hotel, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover*

Intention (intensi keluar) adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam Tika Nur Halimah *at all* (2016).

Tingkat *turnover Intention* Karyawan yang tinggi merupakan tolak ukur yang dijadikan indikasi adanya masalah yang mendasar pada suatu organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya. *Turnover* karyawan ini juga terjadi di Kawana Hotel Padang.

Kawana Hotel Padang merupakan sebuah hotel dibawah naungan PT. Karya Cahaya Selaras Bersama, Kawana Hotel merupakan sebuah hotel bintang tiga yang berada di Jl. MH. Thamrin, Kelurahan No.71, Ranah Parak Rumbio, Kec. Padang Sel., Kota Padang, Sumatera Barat 25212. Kawana Hotel ini memiliki logo Bunga Kamboja dan memiliki warna Gold. Kawana Hotel memiliki lokasi yang sangat strategis, dekat dengan swalayan dan juga pom bensin sehingga memudahkan para tamu untuk mencari makanan karena juga terdapat banyak tempat makan, dan juga tamu akan dimudahkan untuk mengisi bahan bakar kendaraannya. Kawana Hotel juga dilengkapi dengan *Restaurant*, parkir area, *free wifi*, ruang *meeting* dan kolam berenang yang dibuka untuk umum.



Gambar 1. Kawana Hotel Padang (Sumber : *HR Department* 2020)

Berikut adalah data jumlah Karyawan yang masuk dan keluar di Kawana Hotel Padang tahun 2018-2020 yang dicantumkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Karyawan yang Keluar dan Masuk Kawana Hotel Padang Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk	Peningkatan per tahun (%)	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Peningkatan per tahun (%)
2018	48	1	2,08%	-	4	8,33%	--
2019	45	2	4,44%	2,38%	5	11,11%	2,78%
2020	42	8	19,05%	14,61%	13	30,95%	19,84%

Sumber : HRD Kawana Hotel 2020

Berdasarkan dari tabel 1 diatas, terhitung dari tahun 2018-2020 , pada tahun 2018 karyawan Kawana hotel yang keluar adalah 4 orang dengan presentas 8,33% dan karyawan yang masuk hanya 1 dengan presentase 2,08. Tahun 2019 karyawan yang keluar 5 orang dengan presentase 11,11% dan karyawan masuk hanya 2 orang dengan presentase 4,44%. Tahun 2020 merupakan tahun yang paling banyak karyawan keluar yaitu ada 13 karyawan dengan presentase 30,95% dan karyawan masuk hanya 8 orang dengan presentase 19,09%. Peningkatan karyawan yang

keluar di tahun 2018 ke tahun 2019 adalah sebanyak 2,78% dan di tahun 2019 ke tahun 2020 sebanyak 19,84%. Karyawan yang keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. *Turnover* yang tinggi yaitu sebanyak 22 orang berbanding terbalik dengan jumlah karyawan yang masuk, yaitu hanya 11 orang pada tiga tahun terakhir. *Turnover Intention* di kawana hotel di tahun 2019 dan 2020 dikatakan tinggi dikarenakan melebihi dari 10%. Menurut Gillies 1989 (dalam Ida Bagus, I Komang Ardana 2017. Vol 6) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Berdasarkan wawancara sederhana secara langsung terhadap karyawan yang pernah bekerja di Kawana Hotel, ditemukan beberapa fakta yang membuat karyawan melakukan *Turnover Intention*, ditemukan bahwa alasan karyawan melakukan *Turnover Intention* yang paling tinggi adalah beban kerja yang berat, tawaran kerja ditempat yang lain dan tekanan jiwa yang tinggi disaat bekerja.

Selain yang dijabarkan diatas, ada alasan lain karyawan melakukan *Turnover Intention*, diantaranya adalah karena adanya karyawan yang merasa lelah dengan pekerjaan yang dijalani, dan tidak adanya perpindahan atau rotasi *department* karyawan sehingga karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya.

Tingginya beban kerja, tekanan jiwa, rasa lelah dengan pekerjaan dan tidak adanya rotasi departemen merupakan faktor yang mempengaruhi

karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* dari perusahaan dan mencari tempat lain yang lebih baik daripada tempat sebelumnya.

Masalah seperti diatas tidak bisa dibiarkan saja, apabila banyak karyawan yang melakukan *Turnover Intention* maka suatu hotel akan kekurangan tenaga kerja sehingga beban kerja yang ditanggung karyawan akan semakin berat dan akan berdampak kepada terganggunya operasional di hotel sehingga akan berdampak kepada *Income* hotel.

Berdasarkan beberapa fakta masalah yang ada dan uraian sebelumnya maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kawana Hotel Padang** “

B. Identifikasi Masalah

1. Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Kawana Hotel pada tahun 2018 yaitu 8,33%, tahun 2019 yaitu 11,11% dan tahun 2020 yaitu 30,95%.
2. Adanya karyawan yang memikirkan alternatif pekerjaan lain diluar pekerjaan yang dijalani.
3. Karyawan ingin mendapatkan suasana dan pengalaman baru di tempat kerja yang lain.
4. Adanya karyawan yang merasa lelah dengan pekerjaan yang dijalani.
5. Tidak adanya perpindahan rotasi atau perpindahan *department* kerja karyawan tersebut.

6. Adanya tanggung jawab dan beban pekerjaan yang berat yang dapat menimbulkan tekanan dan stress terutama pada karyawan yang kontak langsung dengan tamu.
7. Karyawan tidak mengikuti SOP karena waktu kerja yang dianggap terlalu singkat.
8. Keluhan dari *Supervisor* terhadap target kerja karyawan yang tidak tercapai.
9. Waktu kerja yang berlebihan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang tertera, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja karyawan Kawana Hotel Padang
2. *Turnover Intention* karyawan Kawana Hotel Padang
3. Pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Kawana Hotel Padang

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja karyawan di Kawana Hotel Padang?
2. Bagaimana *turnover intention* Karyawan di Kawana Hotel Padang?
3. Bagaimana pengaruh dari beban kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Kawana Hotel Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui adakah pengaruh dari beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Kawana Hotel Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan beban kerja karyawan yang ada di Kawana Hotel Padang.
- b. Mendeskripsikan *Turnover Intention* karyawan yang ada di Kawana Hotel Padang.
- c. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan yang ada di Kawana Hotel Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Hotel

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran berapa besar beban kerja, berapa besar *Turnover Intention*, dan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* sehingga perusahaan dapat mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban kerja dan *Turnover Intention*.

2. Bagi Jurusan

Hasil laporan ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan informasi dan referensi dalam menambah pengetahuan khususnya di

bidang perhotelan dan juga Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk penelitian berikutnya dan menambah teori-teori baru untuk penelitian sejenis.

4. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu peneliti serta menjawab rasa ingin tahu peneliti terkait pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* serta mengaplikasikan semua teori yang di dapat selama perkuliahan yang di praktikan pada penelitian ini.