

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modernisasi berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan di hampir seluruh sektor di Indonesia yang salah satunya yaitu sektor pariwisata di Indonesia, dimana sektor pariwisata saat ini turut menyumbang bagi perekonomian Indonesia. Perkembangan sektor pariwisata ini berdampak pada pertumbuhan hotel di Indonesia yang membuat persaingan hotel semakin ketat sehingga menuntut perhotelan untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan bisnis supaya dapat terus mempertahankan usahanya dalam menghadapi pesaingnya.

Perkembangan industri pariwisata juga terjadi di Kota Semarang yang merupakan Ibukota provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan data kunjungan wisatawan Kota Semarang Tahun 2018-2022, diketahui bahwa pada Tahun 2018-2022 jumlah wisatawan Kota Semarang yang mengalami kenaikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Kunjungan Wisatawan Kota Semarang Tahun 2018-2022

Jenis Wisatawan	2018	2019	2020	2021	2022
Wisatawan Domestik (orang)	5.703.282	7.223.529	2.063.574	2.663.684	5.338.233
Wisatawan Mancanegara (orang)	66.105	82.030	5.501	77	4.918
Total	5.769.387	7.305.559	2.069.075	2.663.684	5.343.151

Sumber: Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang, 2023

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah wisatawan Kota Semarang yang naik turun selama 5 tahun terakhir. Tahun 2020 diketahui mengalami penurunan secara drastis akibat Pandemi Covid-19 dengan jumlah pengunjung hanya sebanyak 2.069.075 pengunjung. Namun, pasca Pandemi Covid-19 yaitu tahun 2022 jumlah wisatawan yang datang mengalami kenaikan yang signifikan yaitu sebanyak 5.343.151 pengunjung.

Tingkat pariwisata di suatu wilayah dapat dilihat berdasarkan jumlah wisatawan dan tingkat hunian kamar hotel. Tingkat hunian kamar merupakan suatu keadaan banyaknya jumlah kamar-kamar yang terjual dibandingkan dengan total seluruh kamar hotel yang tersedia. Angka tersebut dapat menunjukkan seberapa besar minat pengunjung terhadap akomodasi hotel di suatu daerah. Berdasarkan data mengenai Tingkat Hunian Kamar Hotel Berbintang 4 di Semarang yang mengalami kenaikan signifikan pada Tahun 2020-2021 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Tingkat Hunian Kamar Hotel Bintang 4 di Kota Semarang

Tahun	Tingkat Hunian Kamar Hotel (%)
2020	31,66
2021	37,09
2022	59,14

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat hunian hotel Bintang 4 di Kota Semarang mengalami kenaikan selama 3 tahun terakhir. Kenaikan yang tinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu mencapai angka 59,14% dengan jumlah kenaikan sebesar 22,05% dari tahun 2021. Hal ini menunjukkan minat wisatawan Kota

Semarang terhadap Hotel Bintang empat yang terus mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir.

Industri perhotelan bergerak di bidang jasa dimana operasionalnya berorientasi pada pemberian layanan demi kepuasan tamu. Maka, pihak hotel perlu menjaga kualitas pelayanan yang baik, kelengkapan fasilitas, serta harga yang terjangkau demi tercapainya kenyamanan dan kepuasan para tamu yang datang. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan yang tertata serta berasal dari kemampuan pikir serta kemampuan fisik yang dikuasai oleh setiap individu (Hasibuan, 2005). Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan perusahaan karena dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para tamu. Jika dalam suatu perusahaan telah mempunyai modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang cukup tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan dan mengelola maka keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat diraih.

Perusahaan seringkali menghadapi berbagai macam permasalahan dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia. Fenomena *turnover* yang sering terjadi di perusahaan merupakan salah satunya. Tindakan dimana karyawan meninggalkan perusahaan saat ini dengan sukarela atau beralih ke tempat kerja lain dikenal dengan *turnover*. Pergantian karyawan yang tinggi atau rendah dalam suatu perusahaan memicu tinggi atau rendahnya biaya rekrutmen, dan pelatihan yang harus ditanggung perusahaan. Jika karyawan yang keluar tersebut memiliki

keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang baik, maka dapat mengganggu kemampuan perusahaan untuk menjalankan operasionalnya secara efisien.

Fenomena *turnover* juga terjadi pada salah satu hotel bintang empat yang berlokasi di Kota Semarang, yaitu Hotel Santika Premiere Semarang. Berdasarkan data yang didapatkan, diketahui bahwa angka perputaran karyawan di Hotel Santika Premiere Semarang tergolong tinggi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Turnover Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Divisi Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Habis Kontrak	Turnover Karyawan (%)
2018	94	22	Front Office	22	0	23,40
2019	94	22	Marketing & FO	22	0	23,40
2020	94	0	Marketing & FO	0	15	0
2021	79	19	Front Office	28	5	24,05
2022	83	23	Marketing & FB Service	23	0	27,71

Sumber : Hotel Santika Premiere Semarang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui besaran *turnover* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang yang mengalami kenaikan yang fluktuatif selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2018-2022. Angka *turnover* tertinggi terjadi pada Tahun 2022 yaitu sebesar 27,71% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 23 karyawan dan mayoritas berasal dari divisi Marketing dan FB Service. Angka tersebut tergolong dalam perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* tinggi karena melebihi angka 10% pertahun dari jumlah seluruh karyawan yang meninggalkan perusahaan (Roseman dalam Widjarnako (2022)). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang keluar berasal dari divisi Marketing, Front Office, dan FB Service.

Pasca pandemi covid-19 pada Tahun 2020 yang berakibat pada menurunnya jumlah pengunjung Hotel, serta diketahui terdapat 15 karyawan yang habis kontrak. Namun pihak Hotel tidak memperpanjang kontrak 15 karyawan tersebut sebagai upaya efisiensi biaya serta mengoptimalkan kinerja Hotel dengan karyawan yang ada pada saat itu. Setelah masa pandemi berakhir dan sektor pariwisata mulai meningkat kembali, Hotel mulai menambah jumlah karyawannya secara bertahap. Namun dengan langkah tersebut, masalah *turnover* yang tinggi masih terjadi di Santika Premiere Semarang dalam dua tahun terakhir (Tahun 2021-2022).

Fenomena *turnover* dilatarbelakangi oleh adanya alasan dan atau niat yang beragam berdasarkan pengalaman yang dialami seorang karyawan sehingga ia dapat memutuskan keluar dari perusahaan atau yang dapat disebut sebagai *turnover intention*. Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan atau tekad karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan sukarela atau berpindah ke perusahaan lain berdasarkan pilihannya sendiri. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengganggu stabilitas kegiatan operasional, hal tersebut dapat digunakan sebagai ukuran tingkat *turnover* karyawan.

Turnover intention karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu tugas kerja yang diberikan kepada karyawan dengan ketentuan waktu penyelesaian. Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) diartikan sebagai segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Mengenai beban kerja, Munandar (2011) dalam Rocky & Nursiani (2018) didefinisikan sebagai tugas kerja yang diserahkan dengan tenggat waktu penyelesaian, serta memanfaatkan kemampuan dan potensi

karyawan. Tingkat beban kerja yang tinggi akan mendorong minat karyawan untuk pindah pekerjaan dan membuat karyawan mengalami stres. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Yaslis Ilyas (2000) yang berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan waktu yang diberikan dan tingkat keterampilan karyawan akan menyebabkan stres dan dapat memotivasi karyawan untuk mempertimbangkan berhenti. Menurut temuan penelitian Amelia Sakul (2018), *turnover intention* karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap beban kerja.

Hotel Santika Premiere Semarang memiliki sistem waktu kerja 8 jam tiap harinya, dengan 5 hari kerja dengan 2 hari libur (dalam seminggu). Waktu kerja tersebut telah sesuai dengan standar waktu kerja yang tercantum pada Pasal 77 Ayat (2) UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu waktu kerja normal per hari adalah 8 jam (5 hari kerja dalam seminggu), dan 7 jam (6 hari kerja dalam seminggu) (kemenperin.go.id). Hal ini menandakan bahwa Hotel Santika Premiere Semarang menerapkan waktu kerja yang produktif dan sesuai dengan standar waktu kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh divisi HR Hotel Santika Premiere Semarang kepada karyawan yang keluar, diketahui karyawan memiliki durasi waktu kerja yang terkadang tidak menentu, terutama saat tingkat hunian kamar sedang tinggi, yaitu pada saat musim liburan atau tanggal merah, seperti libur keagamaan, libur nasional, libur sekolah, dan tahun baru. Pada waktu tersebut, beberapa divisi memiliki pergantian shift, namun tidak menutup kemungkinan jika terjadi kendala maka beberapa karyawan harus bekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan. Sehingga waktu untuk istirahat karyawan pun

berkurang dan merasa kelelahan akibat jam kerja yang berlebih. Hal ini merupakan salah satu pertanda bahwa karyawan Hotel Santika Premiere Semarang memiliki beban kerja yang berlebih.

Faktor pendorong karyawan ingin berhenti selain beban kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak merasa aman dan nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dimana ia bekerja, metode kerja di perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sedarmayanti (2011:26), ada dua kategori lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) disimpulkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang resign yang dilakukan oleh divisi HR Hotel Santika Premiere Semarang, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di Hotel Santika Semarang belum mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ruang kerja karyawan dinilai belum memiliki ruang gerak yang leluasa bagi karyawan. Ruang karyawan yang tersedia kecil sehingga karyawan merasa kesulitan jika ingin beristirahat di ruang karyawan tersebut. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa kenyamanan lingkungan kerja karyawan masih belum mendukung aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan temuan awal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data *turnover* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang pada 5 tahun terakhir (2018-2022) yang mengalami kenaikan yang fluktuatif, dimana jumlah karyawan Hotel yang resign dengan angka tertinggi yaitu pada tahun 2022 mencapai angka 27,71% atau naik sebesar 3,66% dari tahun 2021, serta jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 23 karyawan. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh divisi HR dengan karyawan yang resign didapatkan bahwa karyawan memiliki keluhan karena durasi waktu kerja yang terkadang tidak menentu, terutama saat tingkat hunian kamar sedang tinggi dan saat musim libur. Selain itu, terdapat keluhan mengenai ruang karyawan yang kecil sehingga ia merasa tidak leluasa bergerak dan kesulitan jika ingin beristirahat di ruangan karyawan. Dari permasalahan tersebut muncul beberapa kemungkinan terkait faktor penyebab kenaikan *turnover* yang diantaranya dipicu oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Sehingga, dari uraian tersebut, permasalahan yang akan ditinjau di penelitian ini dapat dirumuskan menjadi:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian perlu diketahui dalam penelitian supaya peneliti tidak kehilangan arah dan mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan dari penelitian ini dengan mempertimbangkan latar belakang permasalahan yaitu untuk meninjau hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini dimaksudkan untuk pembaca agar mendapat lebih banyak informasi dan wawasan terkait bisnis, khususnya berhubungan dengan topik yang dibahas pada penelitian ini, yaitu mengenai hubungan antara antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan.

- b. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menyediakan bahan referensi yang relevan dan bahan pemikiran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat dijadikan sebagai implementasi atas ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis selama menempuh jenjang perkuliahan S1 Administrasi Bisnis di Universitas Diponegoro, khususnya mengenai topik Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover intention* Karyawan yang akan berguna nantinya di masa mendatang.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan, informasi, pertimbangan, dan evaluasi bagi Hotel Santika Premiere Semarang dalam memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan upaya penurunan tingkat niat karyawan berhenti ditinjau dari beban kerja dan lingkungan kerja.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola organisasi membutuhkan sumber daya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan salah satunya yaitu manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang perlu mendapat perhatian khusus dalam mengelola dan menempatkannya pada posisi yang sesuai

dengan keahlian serta kemampuannya (*the right man on the right place*). Pengembangan perusahaan dapat didorong oleh manajemen SDM yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013), yaitu proses pengorganisasian, perencanaan, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan pada penyediaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. Definisi MSDM menurut Hasibuan (2019) yaitu ilmu dan seni yang mengelola hubungan serta kontribusi karyawan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara umum merupakan tahapan kegiatan yang diambil dalam upaya menggunakan sumber daya perusahaan untuk memenuhi tujuannya yang kemudian dilakukan kegiatan pengelolaan, pengaturan, pengarahan, pengawasan, pemeliharaan agar efektif dan efisien. Fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) digolongkan menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan operasional. Fungsi Manajerial MSDM yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Fungsi ini merupakan penempatan karyawan yang efektif sebagai upaya mencapai tujuan yang selaras dengan persyaratan organisasi.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Fungsi ini merupakan langkah dalam mengatur seluruh tenaga kerja dengan menentukan bagaimana mendistribusikan tenaga kerja, menetapkan tanggung jawab dan berkolaborasi di setiap divisi perusahaan.

3. Pengarahan (*directing*)

Fungsi ini merupakan tahapan dalam memberikan pengarahan bagi seluruh karyawan agar berkolaborasi demi tercapainya tujuan. Tahapan ini diutus oleh pemimpin tugas kepada bawahan sehingga dapat berjalan dengan lancar.

4. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi ini merupakan tahapan dalam memastikan bahwa setiap karyawan mengikuti kebijakan perusahaan yang berlaku dan tidak menyimpang dari rancangan yang ditentukan.

Sedangkan fungsi operasional MSDM (Hasibuan, 2005) yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengadaan (*procurement*)

Fungsi ini merupakan kegiatan, pemilihan, penempatan, serta pengenalan supaya perusahaan memiliki karyawan yang memenuhi kebutuhan spesifik organisasi.

2. Pengembangan (*development*)

Fungsi ini berfokus pada kegiatan untuk menaikkan kemampuan karyawan, pelatihan praktik, teori maupun sikap berdasarkan pelatihan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan saat ini dan waktu yang akan datang.

3. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi ini merupakan pemberian upah kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa mereka terhadap perusahaan yang dilakukan secara adil dan layak sesuai kinerja dari karyawan tersebut serta mengacu pada gaji minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.

4. Integrasi (*integration*)

Fungsi ini merupakan tahapan dalam dimana tujuan perusahaan dan kebutuhan pekerja dipertemukan sebagai upaya membentuk kemitraan yang sehat dan menguntungkan bagi pihak yang bersangkutan.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi ini merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menjaga mental, fisik, serta moral karyawan dalam kondisi yang baik sehingga mereka mampu terus berada dalam perusahaan untuk jangka panjang.

6. Kedisiplinan (*disiplin*)

Fungsi ini karyawan diharapkan memiliki sikap kesiapan dan keinginan untuk menaati semua norma dan aturan yang ada atau yang disebut sebagai disiplin.

7. Pemberhentian (*separation*)

Fungsi ini merupakan penghentian hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan, dimana hal ini dapat dipicu oleh keinginan karyawan, perusahaan, pensiun, atau berakhirnya perjanjian kerja.

1.5.2 *Turnover Intention*

Intensi merupakan komponen didalam diri suatu individu yang mengarah pada keinginan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Sedangkan *turnover* yaitu proses perputaran keluar dan masuknya karyawan baik secara sukarela maupun tidak didalam suatu perusahaan. Maka, *turnover intention* yakni keinginan atau tekad karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Sedangkan menurut Glismeyer, *et al* (2008) mengemukakan definisi *turnover intention* sebagai variabel mediasi antara perilaku yang mempengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri dan benar-benar meninggalkan perusahaan. Sidharta (2011) berpendapat bahwa *turnover intention* yakni cara karyawan agar dapat meninggalkan tempat kerja dan mereka mempunyai kewenangan untuk memutuskan apakah akan menetap atau pergi. Robbins (2006), mengatakan ada dua alasan berhentinya seseorang dari suatu perusahaan, yaitu:

1. Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover yaitu pertimbangan seorang karyawan untuk keluar dengan kehendaknya sendiri yang dapat diakibatkan karena faktor seberapa menarik pekerjaannya saat ini, serta adanya alternatif pekerjaan lain yang lebih menguntungkan.

2. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Involuntary turnover yaitu keputusan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menghentikan hubungan kerja.

Fenomena *turnover* karyawan dapat terjadi dan berdampak bagi setiap perusahaan sehingga perlu mengetahui faktor-faktor penyebab keluarnya karyawan. Mobley (2011) dalam Maulidah, dkk. (2022) menyatakan terdapat tiga indikator untuk mengukur *turnover intention*:

1. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Menjelaskan keadaan karyawan yang merasa kebimbangan antara tetap bertahan diperusahaannya saat ini atau berhenti dari pekerjaan. Hal ini diawali dengan rasa tidak puas yang kemudian memicu adanya pemikiran tersebut. Perlakuan tidak adil yang dialami oleh karyawan akan membuat pikiran untuk keluar dari perusahaan terlintas dibenak karyawan.

2. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Hal ini menggambarkan karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan berusaha mencari informasi terkait pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan sering mempertimbangkan untuk berhenti bekerja, mereka akan berusaha mencari alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkannya di perusahaan lain.

3. Niat untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Hal ini menggambarkan karyawan yang memiliki niat dan motivasi untuk keluar apabila mereka telah menemukan alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Sehingga nantinya karyawan memutuskan untuk menetap atau meninggalkan perusahaan.

1.5.3 Beban Kerja

Istilah beban kerja mengacu pada serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh karyawan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2011) dalam Rocky & Nursiani (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang diserbikan kepada karyawan dengan harapan akan selesai dalam jangka waktu tertentu menggunakan potensi dan kemampuan dari karyawan. Sedangkan definisi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) adalah segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya sejauh mana kemampuan karyawan dalam memahami penggunaan mesin atau alat kerja yang menunjang pekerjaannya, serta sejauh mana karyawan memahami SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Berkaitan dengan kesesuaian waktu kerja dengan SOP yang telah ditentukan perusahaan untuk meminimalisir beban kerja karyawan. Akan tetapi, masih banyak perusahaan yang tidak konsisten atau bahkan tidak memiliki SOP serta waktu kerja yang diberikan berlebih atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Berkaitan dengan tujuan kerja yang telah ditentukan perusahaan yang selanjutnya akan mempengaruhi jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Apabila waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan semakin sempit atau tidak seimbang waktu yang dialokasikan untuk mencapai target dan volume kerja yang diserahkan kepada karyawan, maka nantinya karyawan akan menerima semakin besar beban kerja. Sehingga untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan pada tiap-tiap perusahaan yang berbeda jumlahnya satu sama lain, diperlukan penetapan waktu standar atau waktu dasar.

1.5.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala hal yang erat kaitannya dengan kegiatan karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan dalam bekerja. Sebab karyawan dapat bekerja secara optimal dalam kondisi lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung pekerjaan mereka. Nitisemito (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekeliling para karyawan yang dapat memberikan dampak pada karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dimana ia bekerja, metode kerja di perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2001) mengemukakan jenis lingkungan kerja dibagi kedalam dua

faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan indikator untuk mengukur lingkungan kerja yakni:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala yang ada di ruang lingkup tempat kerja yang berbentuk fisik dan berdampak langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik yaitu:

1) Penerangan cahaya ditempat kerja

Pencahayaan sangat penting untuk keselamatan dan produktivitas kerja karyawan, maka pencahayaan yang terang tapi tidak menyilaukan perlu menjadi perhatian. Penerangan yang tidak mencukupi membuat penglihatan kesulitan melihat dengan jelas, memperlambat pekerjaan, meningkatkan resiko kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi produktivitas, sehingga akan lebih sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Temperatur di tempat kerja

Temperatur memiliki berbagai tingkat yang dapat memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan hidup sehari-harinya. Sehingga mengkondisikan ruangan kerja diperlukan supaya setiap karyawan didalamnya dapat merasa nyaman bekerja tanpa merasakan gangguan panas atau dingin.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Semakin tinggi dan lembap lingkungan kerja, maka akan semakin banyak juga oksigen yang diperlukan untuk metabolisme tubuh dan akan semakin cepat juga peredaran darah dalam tubuh kita, sehingga denyut jantung akan semakin cepat. Hal ini dapat berakibat pada pengurangan energi yang sangat besar pada tubuh manusia sehingga karyawan akan cepat lelah.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan proses pergantian udara di ruang kerja dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara dari dalam ruangan. Sirkulasi udara pada ruangan dapat direkayasa dengan menggunakan sistem pengeluaran udara (*exhaust system*) dan pemasukan udara (*supply system*) dengan menggunakan *fan*.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Sebab dalam jangka panjang bunyi bising dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi kerja.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yaitu getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, dimana sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan

dampak yang negatif. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, dan dapat mempengaruhi sistem saraf.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Keadaan bau-bauan di sekitar ruang kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, sebab dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, dan apabila terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan indra penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Sehingga tata warna ditempat kerja dapat berdampak pada karyawan dalam bekerja.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja tidak hanya mencakup hiasan di ruang kerja saja tetapi juga melibatkan pengaturan tata letak alat atau peralatan kerja lainnya.

10) Musik di tempat kerja

Musik ditempat kerja perlu disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat agar dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan ketika bekerja. Jika musik yang dimainkan terlalu keras atau tidak tepat di tempat kerja akan mengalihkan konsentrasi karyawan dari tugasnya.

11) Keamanan di tempat kerja

Keamanan ditempat kerja perlu diperhatikan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar karyawan selalu merasa dalam keadaan aman. Salah satu usaha untuk mewujudkan keamanan kerja yakni dengan mendayagunakan Satuan Petugas Pengaman.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi didalam perusahaan terkait dengan hubungan kerja baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan kerja lainnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja dengan atasan
- 2) Hubungan kerja dengan bawahan
- 3) Hubungan kerja antar sesama karyawan

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian merupakan penelitian yang akan dijadikan sebagai sumber acuan dari penelitian untuk mencari informasi baru dan menjadi tolak ukur bagi penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini:

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Achmad Junaidi, Eko Sasono, Wanuri dan Wanuri,	The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on <i>Turnover intention</i>	Overtime (X1), Job Stress (X2), Workload/Beban Kerja (X3), dan	Workload atau beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

Dian Wahyu Emiyati (2020)		<i>Turnover intention</i> (Y)	terhadap <i>turnover intention</i>
Amelia Sakul (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado	Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan <i>Turnover intention</i> (Y)	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> di Mayaloka Villas Seminyak	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Kurniawaty, Mansyur Ramly, Ramlawati (2019)	The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee <i>turnover intention</i>	Work Environment/ Lingkungan Kerja (X1), Stress (X2), Job Satisfaction (X3), dan <i>Turnover intention</i> (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Yesi Puji Astutik, dan Lie Liana (2022)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Agility International	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

				terhadap <i>turnover intention</i>
Achmad Syauqi, Dudung Abdurrahman, dan Rusman Frendika (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> pada PT Putra Mustika Prima Bandung	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)		1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu dari segi objek penelitian ini yang berlokasi di Hotel Santika Premiere Semarang, sehingga terdapat perbedaan juga pada populasi penelitian ini yaitu karyawan pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang dan sampel penelitian sebanyak 44 responden. Selain itu, terdapat perbedaan pada variabel independen yang pada penelitian ini, yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

1.7 Pengaruh Antar-Variabel

1.7.1 Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan pendapat dari Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Teori tersebut menerangkan bahwa variabel beban

kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap niat seorang karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini (*turnover intention*). Beban kerja yang dikatakan tinggi yaitu apabila karyawan merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, serta batas waktu penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi dapat mengalami stres dan kelelahan karena bekerja terlalu banyak. Hal ini akan memicu karyawan untuk memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke pekerjaan lain.

Beban kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian dari Achmad Junaidi, dkk. pada tahun 2020 dengan judul *The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover intention*, yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

1.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2011) dimana lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dimana ia bekerja, metode kerja di perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Teori ini menjelaskan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan supaya meningkatkan perasaan aman, senang, tenang karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mendapat manfaat positif dari

adanya fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* di Mayaloka Villas Seminyak, menghasilkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Maloka Villas Seminyak.

1.7.3 Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Beban kerja dan lingkungan kerja ialah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Pengaruh tersebut terjadi jika dalam suatu perusahaan yang memiliki beban kerja karyawan rendah yang didukung dengan lingkungan kerja yang memadai maka akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil dari penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Amanusa di NusaDua” menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua.

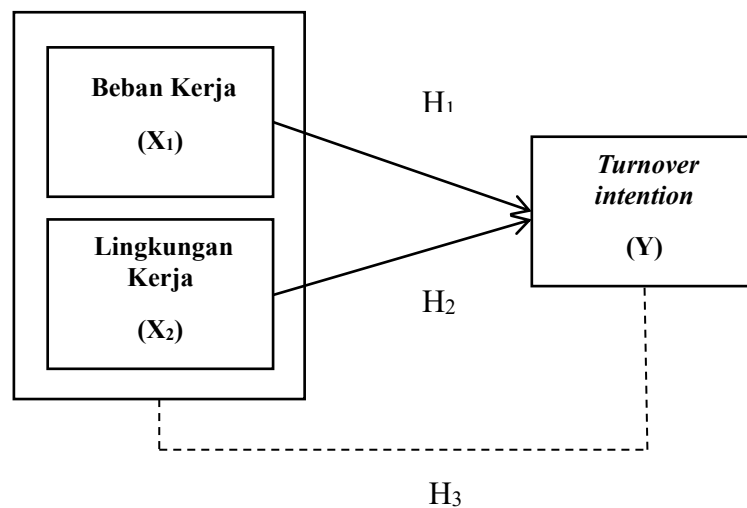
1.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian permasalahan dan tinjauan teoritis yang telah digambarkan diatas, maka dalam penelitian ini dimunculkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

H₂ : Diduga variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

H₃ : Diduga variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.



1.9 Definisi Konsep

1.9.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

1.9.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dimana ia bekerja, metode kerja di perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

1.9.3 Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri (Mobley, 2011).

1.10 Definisi Operasional

1.10.1 Beban Kerja

Beban kerja yaitu segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh pihak Hotel Santika Premiere Semarang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikator guna mengukur beban kerja yang akan digunakan pada penelitian ini yakni (Koesomowidjojo, 2017):

- 1) Kondisi Pekerjaan : pemahaman tentang pekerjaan dan SOP Perusahaan.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja : kesesuaian waktu kerja dengan SOP Perusahaan.
- 3) Target Yang Harus Dicapai : kesesuaian antara kemampuan dan volume pekerjaan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas.

1.10.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu semua yang terdapat disekitar Hotel Santika Premiere Semarang yang dapat mempengaruhi karyawan Hotel Santika Premiere Semarang baik secara langsung maupun tidak langsung. Guna mengukur baik atau buruknya lingkungan kerja pada penelitian ini digunakan indikator menurut Sedarmayanti (2011) yang telah disesuaikan dengan kondisi Hotel Santika Premiere Semarang sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan Cahaya di tempat kerja
 - b. Temperatur di tempat kerja
 - c. Kelembaban di tempat kerja
 - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - e. Tata warna di tempat kerja
 - f. Dekorasi di tempat kerja
 - g. Keamanan di tempat kerja
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja dengan rekan kerja

1.10.3 Turnover Intention

Keinginan atau niat karyawan Hotel Santika Premiere Semarang untuk meninggalkan Hotel Santika Premiere Semarang dengan kehendaknya sendiri berkeinginan untuk keluar atau berpindah ke tempat kerja lain. Menurut Mobley (2011) indikator *turnover intention* ialah:

- 1) Pikiran untuk berhenti : seberapa sering merasa bimbang untuk berhenti bekerja dan bertahan diperusahaan saat ini
- 2) Niat untuk mencari pekerjaan lain : seberapa sering menggali informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.
- 3) Niat untuk meninggalkan : seberapa besar niat untuk keluar dari perusahaan jika mendapat tawaran pekerjaan lain.

1.11 Metode Penelitian

1.11.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. *Explanatory research* ialah tipe penelitian untuk menjelaskan kedudukan antar variabel-variabel yang dikaji serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2013). Sehingga peneliti mendapat jawaban apakah variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan variabel *Turnover intention* pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

1.11.2 Populasi dan Sampel

1.11.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dari penelitian ini yaitu Karyawan Pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang yang berjumlah 77 karyawan.

1.11.2.2 Sampel

Sampel adalah suatu bagian kecil dari keseluruhan populasi yang diambil sebagai objek dalam sebuah pengamatan atau penelitian dan dianggap mampu mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan pelaksana yang bukan merupakan manajer di Hotel Santika Premiere Semarang yaitu sebanyak 77 karyawan. Maka, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan besaran sampel yang diperlukan. Adapun penentuan sampelnya dihitung sebagai berikut :

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

$$n = \frac{77}{1 + 77(0,1)^2}$$

$$= 43,50$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

e : Margin eror yang ditoleransi sebesar 10% atau 0,1

Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin dihasilkan jumlah responden yaitu sebanyak 43,50 responden. Kemudian, untuk menyederhanakan proses pengumpulan data penelitian ini, jumlah sampel akan dibulatkan keatas menjadi 44 responden yang terdiri dari Karyawan Pelaksana di Hotel Santika Premiere Semarang.

1.11.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*, dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sistem undian *by name*, dimana peneliti akan melakukan undian dari daftar nama karyawan pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang berdasarkan divisi-divisinya, setelah diundi nama karyawan tersebut kemudian dijadikan sampel penelitian ini. Guna menentukan besarnya sampel penelitian, maka diambil sampel dari tiap-tiap divisi kemudian dihitung secara proporsional yakni sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Jumlah Karyawan Pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang

Divisi	Jumlah Populasi	Persentase	Jumlah Sampel
Front Office	13	16,88	7
House Keeping	15	8,57	9
FB Service	12	6,85	7
FB Product	13	7,42	7
Accounting	8	4,56	5
Marketing	6	3,42	3
Engineering	9	5,13	5
Human Resource	1	0,56	1
Total	77	100	44

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kemudian, untuk menentukan 44 responden mana yang akan dijadikan sampel penelitian dilakukan sistem undian *by name* menggunakan Microsoft Excel. Setelah dilakukan undian berdasarkan daftar nama-nama karyawan tiap divisi, maka terpilihnya 44 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian ini.

1.11.4 Jenis dan Sumber Data

1.11.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif berupa survei atau angket yang akan disebarakan kepada karyawan, serta data kualitatif berupa sejarah hotel, job description, dan lainnya.

1.11.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui wawancara, serta kuesioner yang disebarakan dan diisi langsung oleh para responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui artikel, buku, internet, jurnal yang dipublikasikan, dan literatur-literatur lain yang relevan dengan penelitian.

1.11.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran ialah rujukan untuk mengetahui panjang dan pendek interval yang terdapat dalam alat ukur untuk menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang atau sekelompok orang terkait suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2013).Skala Likert terdiri dari serangkaian pertanyaan dengan jawaban

responden berdasarkan tingkat kesepakatan atau ketidaksepakatan. Penetapan skor dalam skala likert, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Kategorisasi Skala Likert

Skor / Bobot	Keterangan
5	Jawaban sangat baik/selalu
4	Jawaban baik/sering
3	Jawaban netral/kadang-kadang
2	Jawaban tidak baik/jarang
1	Jawaban sangat tidak baik/tidak pernah

Sumber : *Metode Penelitian Bisnis*, Sugiyono (2013).

1.11.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner tertulis yang disebarakan secara langsung kepada responden yang sesuai dengan kriteria dan bersedia untuk mengisi kuesioner yang diberikan kepadanya.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini, dilakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak internal Hotel Santika Premiere Semarang.

c. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui berbagai buku referensi, penelitian terdahulu, jurnal, internet, dan bacaan lainnya yang memiliki hubungan dengan masalah penelitian.

1.11.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diproses dan ditampilkan untuk analisis studi. Pengolahan data tersebut meliputi:

a) *Editing*

Dalam proses pengolahan data ini data diolah setelah data terkumpul. Proses editing dilakukan untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi lengkap.

b) *Coding*

Dalam proses pengolahan data ini dilakukan pemberian kode berupa skor dan simbol tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

c) *Scoring*

Tahapan pengolahan data ini dilakukan dengan pemberian skor pada item kuesioner dengan menggunakan Skala Likert.

d) *Tabulating*

Data diproses kemudian dikelompokkan sesuai jawaban kuesioner untuk selanjutnya diringkas dan disajikan menjadi tabel yang memudahkan analisa data penelitian.

1.11.8 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisa data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.11.8.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah tiap-tiap item pertanyaan sudah valid. Jika suatu instrumen memiliki validitas tinggi, instrumen tersebut dapat dianggap valid. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila sesuai dengan kriteria, yaitu r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), tidak valid apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel), (Ghozali, 2018). Uji validitas dapat dihitung menggunakan rumus korelasi product moment :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum(X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum(Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi Product Moment

N = jumlah responden

Y = jumlah skor item yang diuji validitasnya

X = skor item yang diuji validitasnya

1.11.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa stabil dan konsisten alat ukur ketika digunakan untuk mengukur fenomena yang sama. Reliabilitas dihitung dengan rumus Cronbach Alpha:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan :

k = Mean Kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians Total

Suatu variabel dapat dianggap reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha yaitu > 0.60 (Ghozali, 2018).

1.11.8.3 Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dimana nantinya akan diketahui pengaruh antar variabel yang dikategorikan mulai dari tingkat Berikut ini merupakan tabel kategorisasi koefisien korelasi untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel:

Tabel 1. 6 Kategorisasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai R	Interpretasi
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

1.11.8.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sumbangan persentase antar variabel. Dalam penelitian ini, yaitu untuk melihat besaran kontribusi variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu. Apabila nilai R² mendekati nilai satu (1), pengaruh variabel independent hubungannya semakin dekat dengan variabel dependen. Besar kecilnya kontribusi tersebut dapat dihitung menggunakan rumus:

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Penjelasan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

1.11.8.5 Analisis Regresi

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan analisis untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi linear sederhana yakni:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = Variabel independent

a = Konstanta atau nilai Y jika $X = 0$

b = koefisien regresi

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memastikan pengaruh dari dua variabel independent terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

n = Jumlah anggota sampel

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

1.11.8.6 Uji Signifikansi

a. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi atau variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel untuk degree of freedom (df) =

$n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel penelitian ini, yaitu $(n) = 44$, maka besarnya df dapat dihitung dengan $44 - 2 = 42$. Dengan $df = 42$ dan signifikansi (α) = 0,05 didapat t tabel = 1,6820 (dengan melihat t tabel pada $df = 42$ dengan uji satu sisi (one tail)). Dasar pengambilan keputusan Uji t adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai signifikansi (sig)

- Jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), atau hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

b. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). atau hipotesis ditolak.



Gambar 1. 1 Kurva Signifikansi Uji t

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen (X) dalam penelitian ini memiliki dampak atau pengaruh pada variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu sebagai berikut :

a. Menyusun formula hipotesis :

- Jika $H_0 = 0$

Artinya bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

- Jika $H_a \neq 0$

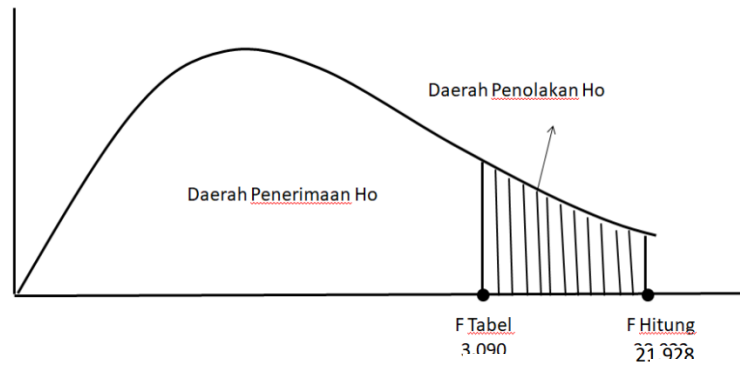
Artinya bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS.

d. Pengambilan Keputusan :

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 1. 2 Kurva Uji F