

The effect Of Workload, Work Stress, and Non-Physical Work Environment on Employee Turnover Intention at Pandawa All Suite Hotel

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Pandawa All Suite Hotel

Maria Natalia Rada¹, R. Tri Priyono Budi Santoso^{2*}, I Nyoman Tingkes³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: budisantoso@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Turnover Intention, Workload, Work Stress, Non-Physical Work Environment.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and non-physical work environment on employee turnover intention at Pandawa All Suite Hotel. This study uses a quantitative approach and the population in the study were 34 employees of Pandawa All Suite Hotel. The sampling technique uses saturated samples so that the entire population is used as a sample. Data collection methods using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis used is a validity and reliability test, classical assumption test, partial correlation, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F test. The analysis results will be tested using the help of SPSS 25 for Windows software. The results of this study indicate that all hypotheses are accepted. Workload affects the turnover intention of Pandawa All Suite Hotel employees partially, positively, and significantly, this can be proven by the value of t count 2,789 > t table 2,042 with sig. 0.09 (p < 0.05). Job stress effects the turnover intention of Pandawa All Suite Hotel employees partially, positively, and significantly, this can be proven by the t value of 6,285 > t table 2,042 with sig. 0.09 (p < 0.05). Non-physical work environment affects the turnover intention of Pandawa All Suite Hotel employees negative and partially significant, this can be proven by the results of the calculated t value -2,588 > t table -2,042 with the sig. 0,015 (p < 0,05). Workload, work stress, and non-physical work environment have a significant and simultaneous effect, this can be proven by F count 34,701 > F table 2,92 with a significant value of 0,000 (p < 0,005) and the contribution of workload, work stress, and non-physical work environment to turnover intention is 75,4% while 24,6% is influenced by other factors not discussed in this study.

Kata kunci:

Turnover Intention,
Beban Kerja, Stres
Kerja, Lingkungan
Kerja Non Fisik

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pandawa All Suite Hotel sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel secara parsial, positif dan signifikan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $2,789 > t$ tabel $2,042$ dengan sig. $0,09$ ($p < 0,05$). Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel secara parsial, positif dan signifikan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $6,285 > t$ tabel $2,042$ dengan sig. $0,00$ ($p < 0,05$). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel secara negatif dan signifikan hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $-2,588 < t$ tabel $-2,042$ dengan nilai sig. $0,15$ ($p < 0,05$). Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung $34,701 > F$ tabel $2,92$ dengan nilai sig $0,000$ ($p < 0,05$) dan kontribusi beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* sebesar $75,4\%$ sedangkan $24,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga akan berdampak positif pada perusahaan, sebaliknya, pengelolaan sumber daya manusia yang buruk dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja karyawan menurun, yang pada akhirnya akan terjadi *turnover intention* Widiyastiti dkk (2023).

Turnover intention merupakan suatu permasalahan yang tak jarang dihadapi oleh suatu perusahaan. *Turnover* yang tinggi berpotensi mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja, serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Pandawa All Suite Hotel merupakan sebuah hotel bintang 3 yang didirikan pada tahun 2013 yang terletak Jln. Klecung 8X di kawasan wisata Umalas, Kerobokan, Kuta Utara, Bali. Hotel ini, dikelilingi oleh berbagai akomodasi seperti hotel, villa dan restoran serta fasilitas wisata lainnya. Pandawa All Suite Hotel menghadapi tantangan yang berkaitan dengan *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari data tingkat pergantian karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Tabel 1.
 Data Keluar Masuk Karyawan
 Pandawa All Suite Hotel Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk (orang)	Jumlah karyawan yang keluar (orang)	Jumlah karyawan (orang)	Persentase karywan keluar (2:3x100%)
2018	12	15	44	34%
2019	9	9	41	21%
2020	0	14	41	34,1%
2021	6	4	27	14,8%
2022	11	6	29	20,7%

Sumber: *Human Resources* Pandawa All Suite Hotel, 2023

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan variasi tingkat *turnover* karyawan setiap tahunnya. tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan persentase 34,1% hal tersebut, menunjukkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. *Turnover* karyawan ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti perubahan jumlah karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kerugian finansial, waktu dalam merekrut serta melatih karyawan baru. Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab terjadinya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja tersebut menghasilkan kelelahan dan stres, yang berdampak pada ketidakpuasan kerja dan kinerja yang rendah. Berdasarkan pengamatan di Pandawa All Suite Hotel penulis menemukan beban kerja yang diberikan perusahaan sangat tinggi, seperti departemen *housekeeping* yang harus membersihkan kamar melebihi kapasitas karena absensi karyawan lain. Fenomena ini mengakibatkan karyawan merasa terbebani karena jumlah pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan.

Stres kerja juga merupakan salah satu indikator yang mendukung niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Stres ini muncul dari tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. Observasi terhadap karyawan di Pandawa All Suite Hotel menunjukkan bahwa tuntutan kerja, tuntutan peran, dan tuntutan personal cukup tinggi sehingga menyebabkan stres pada karyawan yang berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Selain beban kerja dan stres kerja, lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan. Jika lingkungan kerja terbilang kondusif, maka otomatis akan membuat rasa nyaman kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang akan berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan, Widiyanti dan Santoso (2019), sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat menyebabkan ketidaknyamanan, yang mempengaruhi hasil kerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis di Pandawa All Suite Hotel terdapat hubungan atasan-bawahan yang kurang harmonis, konflik antar karyawan, dan kurangnya kerja sama tim. Faktor-faktor ini memicu perasaan tidak nyaman di lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di salah satu hotel yang berlokasi di jln. Umalas Klecung 8x, Kerobokan, Kuta Utara, Badung, Bali. Objek dari penelitian ini berfokus pada pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Adapun variabel yang digunakan yaitu variabel bebas seperti beban kerja (x_1), stres kerja (x_2) dan lingkungan kerja non fisik (x_3) serta variabel terikat *turnover intention* (Y).

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif berupa informasi sejarah perusahaan, fasilitas perusahaan, struktur organisasi, kegiatan karyawan di Pandawa All Suite Hotel dan pengamatan lapangan serta data kuantitatif berupa jumlah karyawan di Pandawa All Suite Hotel tahun 2023, data *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel tahun 2018-2022, nilai skor jawaban responden tentang beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention*. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi yang nantinya akan dianalisis dengan beberapa teknik analisis seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut hasil analisis statistik beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R Parsial	R	R Square	B	T	Sig.
<i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja	0,684	0,881	0,776	0,303	2,789	0,009
	Stres Kerja	0,819			0,846	6,285	0,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,405			0,307	-2,588	0,015
R = 0,881 R Square = 0,776 Adjusted R Square = 754 Konstanta = 4,549 Persamaan Regresi $Y = 4,549 + 0,506x + 0,662x + -0,362 + e$ T tabel = (0,05: 30) = 2,042 F tabel = (0,05:3;30) = 2,92 F hitung = 34,701 Sig. F = 0,000							

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Berdasarkan analisis regresi berganda, ditemukan bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah 2,789 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042, dan nilai signifikansi (sig) adalah 0,09 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 . Dengan kata lain, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Riani dan Putra (2017), Imran *et al.* (2013), serta Sari (2019), yang juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Hasil analisis statistik regresi berganda dapat diketahui bahwa, nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah 6,285 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi (sig) adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra (2017), Sari (2019), Imran *et al.* (2013), dan Ahmad *et al.* (2021), yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Non Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Hasil analisis statistik regresi berganda menunjukkan bahwa, nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik adalah -2,588 lebih besar dari nilai t tabel sebesar -2,042, dengan nilai signifikansi 0,015 ($p < 0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Penelitian ini didukung dengan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yaitu Riani dan Putra (2017) dan Asnawa dan Sutapa (2020), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Pandawa All Suite Hotel.

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar 34,701 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,92 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Hasil penelitian ini didukung oleh Riani dan Putra (2017) serta Sari (2019), yang juga menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,684 serta nilai t hitung sebesar 2,789 lebih besar dari nilai t tabel 2,042 dengan nilai sig sebesar 0,09 ($p < 0,05$). Hal ini

- berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,819 dan t hitung sebesar $6,285 < t$ tabel sebesar 2,042, serta nilai sig sebesar 0,00 ($p < 0,05$).
 3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,405 dan nilai t hitung $-2,588 < \text{nilai } t$ tabel $-2,042$, dengan nilai signifikansi 0,015 ($p < 0,05$).
 4. Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Pandawa All Suite Hotel. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai F hitung 34,701 $< \text{nilai } F$ tabel sebesar 2,92, dengan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,05$). Juga, koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,881 dan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan, variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan sebesar 75,4% dari variasi *turnover intention*. Sisanya sebesar 24,6% diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., (2021). *Employee Stress and Turnover Intentions of Employees in Hotel Organizations. Technology*.
- Asnawa dan Sutapa., (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management (JARMA)* , Volume 2.1, pp. 1-11.
- Imran, (2013). *Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know.*". *World Applied Sciences Journal, Issue 23.6*, pp. 764-770.
- Riani & Putra, (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume Vol. 6, No. 11, pp. 5970-5998.
- Sartika, D., (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, Volume 3.
- Sari, R., (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. PhD Thesis UIN Raden Fatah Palembang.
- Widiyastiti dkk, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia *Turnover Intention* di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Stres Kerja. *Jurnal Stie Semarang (EDISI ELEKTRONIK)*, 15 (2), 98-2.
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna kuta-bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).