



## Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront

*Edo Yolanda<sup>1</sup>, Kasmita<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Universitas Negeri Padang 1

<sup>2</sup> Universitas Negeri Padang 2

email : [jimdoijim@gmail.com](mailto:jimdoijim@gmail.com), [kasmita70@fpp.unp.ac.id](mailto:kasmita70@fpp.unp.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan sebab adanya terdapat fakta masalah ditemukan pada saat melakukan penelitian di tempat meneliti tersebut, adapun fakta masalah yang ditemukan penulis adalah Tingginya tingkat turnover intention karyawan yang mencapai angka lebih dari 10% di setiap tahunnya, Penelitian ini memiliki tujuan umum yaitu melihat bagaimana angka peningkatan *turnover intention* di harris resort batam waterfront yang dilihat dari 11 indikator dan terdapat 4 variabel di dalamnya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif *kuantitatif*, dan skala *likert*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *regresi* berganda Populasi penelitian ini adalah karyawan Harris Resort Batam Waterfront. Sampel yang diambil penulis yaitu semua *staff* yang bekerja sebagai tenaga kontrak dalam jumlah 75 orang diambil menggunakan teknik keseluruhan sampel

Berdasarkan pengujian ini didapati nilai hipotesis, diperoleh R Square yang disesuaikan sebesar 0.182 pengaruh independen kepada dependen sebanyak 18.2% serta 81,8% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya didapati jumlah F hitung sebesar 5.249 total sig.  $0.003 < 0.05$ , dari nilai tersebut disimpulkan dari atribut ketiga variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). Didapatkan nilai t variabel beban kerja 0,289 dengan signifikansi  $0.054 < 0,05$  Artinya tiap-tiap kenaikan 1 satuan beban kerja (X1) akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,289 dan Artinya memberikan pengaruh yang searah antara X1 terhadap (Y) dimana setiap kenaikan 1 satuan Beban kerja (X1) akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) 6,920. Sedangkan Lingkungan kerja (X2) sebesar -0,234 dengan signifikansi  $0.001 < 0,05$ , berarti tiap-tiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,289 dan Kompensasi (X3) sebesar -0,385 dengan signifikansi  $0.001 < 0,05$ . Artinya tiap-tiap kenaikan 1 satuan kompensasi (X3) akan meningkatkan tingkat *Turnover Intention* (Y). Dari penelitian ini didapatkan hipotesis berupa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

**Kata kunci :** Beban kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*,

## PENDAHULUAN

Pariwisata di Indonesia sekarang ini laju peningkatannya sangat pesat, yang kita ketahui setiap tahunnya angka wisatawan semakin meningkat dan semakin bertambah setiap tahunnya baik orang asli Indonesia, maupun wisatawan mancanegara. Orang yang melakukan perjalanan untuk tujuan berlibur mengetahui bahwa Indonesia dari berbagai budaya yang unik, adat istiadat yang ramah dan santun, lalu kegiatan perekonomian yang tentram. Pemerintah dan para lembaga pariwisata berlomba-lomba untuk mengembangkan dunia pariwisata di Indonesia, perkembangan pariwisata pada saat ini tidak lepas dari yang namanya tempat beristirahat atau yang disebut dengan hotel/penginapan. Selain berwisata yang paling penting juga adalah penginapan/hotel, hotel yaitu salah satu perusahaan komersial yang dikelola secara langsung oleh pemerintah atau bawahannya yang memberikan jasa layanan berupa makan dan minum, menyediakan kamar tidur untuk bersantai maupun beristirahat dan mampu membayar sesuai dengan perjanjian khusus sebelum melakukan pemesanan. “keluar masuknya seorang karyawan merupakan keinginan seseorang keluar dari suatu tempat bekerja baik secara keinginan sendiri ataupun kehendak dari diri sendiri maupun tidak secara kemauan sendiri yang disebabkan tersedianya tawaran pekerjaan baru dan lebih menarik” [1].

Masalah yang ditemukan terkait dengan Turnover intention karyawan di Harris Resort Batam Waterfront adalah upah yang diterima oleh *staff* berbanding terbalik dengan bobot beban pekerjaan, beban pekerjaan yang tinggi, promosi jabatan yang kurang sehingga rasa ingin meninggalkan perusahaan semakin tinggi, dan kurang baiknya kerjasama antar team [2]. Selain pemenuhan indikator turnover intention karyawan, pihak Harris Resort Batam Waterfront perlu memenuhi beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan upah karyawan yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan [3].

Beban pekerjaan adalah pekerjaan yang diterima tinggi sehingga timbulnya rasa lelah yang berkepanjangan. Rasa ingin meninggalkan suatu tempat bekerja dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya [4]. Jika beban kerja terlalu tinggi hingga menimbulkan stres kepada karyawan, itu akan berdampak turunnya kualitas kerja sehingga menghasilkan ketidakpuasan terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah semua yang berkaitan dengan apa yang ada disekitar para pekerja dan mampu memberikan pengaruh baik maupun buruk terhadap dirinya sendiri maupun orang lain dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [5]. Jika lingkungan pekerjaan baik maka akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemui beberapa masalah seperti keadaan yang sedang berlangsung bahwa bobot pekerjaan tidak setara dengan gaji diterima, lingkungan kerja yang kurang harmonis antar *department* sehingga kurang nyamannya dalam bekerja lalu kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang diserahkan pihak perusahaan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini tergolong dalam penelitian kausal. Riset kausal merupakan riset yang bersifat adanya sebab akibat antara dua variabel atau lebih tujuan dari riset ini adalah ingin melihat bagaimana suatu pengaruh variabel terhadap variabel lainnya [6]. Penelitian ini menggunakan metode *survey* berupa angket penelitian yang disebarkan kepada sampel. Teknik dalam menentukan banyak sampel penelitian ini menggunakan metode *total sampling*. *Total sampling* atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel [7]. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harris Resort Batam Waterfront sebanyak 75 orang. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket berupa kuesioner dan memberikan lima pilihan jawaban adapun pilihan tersebut adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju, melalui uji validitas dan reliabilitas lalu dibantu dengan menggunakan program SPSS 20.00, dalam menentukan besar pengaruh antar variabel X dan Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian variabel beban kerja, berupa kuesioner yang disusun dan telah melewati uji validitas serta reliabilitas yang kemudian disebar kepada 75 partisipan untuk diberi jawaban. Jumlah soal yang diberikan sejumlah lima belas butir yang diisi oleh sejumlah responden. Selanjutnya, hasil yang didapatkan dari penelitian dalam hal beban kerja di Harris resort batam waterfront, Yaitu :

**Table 1. Data Variabel Beban pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Sangat Setuju	$\geq 60$	11	15
Setuju	$\geq 50 - < 60$	50	67
Cukup Setuju	$\geq 40 - < 50$	14	19
Tidak Setuju	$\geq 30 - < 40$	0	0
Sangat Tidak Setuju	$< 30$	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Berpedoman pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 75 responden untuk variabel beban kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 15%, kategori setuju memberikan skor sebanyak 67%, kategori cukup setuju menunjukkan sebanyak 19%, kategori tidak setuju sebanyak 0%, dan kategori sangat tidak setuju senilai 0%. Berdasarkan perhitungan statistic kategori beban kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 50 - < 60$  menunjukkan kategori setuju dengan persentase **67%**.

**Tabel 2. Data Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Sangat Baik	$\geq 55,95$	10	13
Baik	$\geq 46,5 - < 55,95$	33	44
Cukup Baik	$\geq 37,35 - < 46,5$	27	36
Buruk	$\geq 29,95 - < 33,5$	5	7
Sangat Buruk	$< 29,95$	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Berpedoman pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 75 responden untuk variabel beban kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 13%, kategori setuju menunjukkan sebanyak 44%, kategori cukup setuju menunjukkan sebanyak 36%, kategori tidak setuju sebanyak 7%, dan kategori sangat tidak setuju sebesar 0%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel beban kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 46,5 - < 55,95$  menunjukkan kategori setuju dengan persentase **44%**.

**Tabel 3. Data Variabel Kompensasi**

<b>Kategori</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Sangat Baik	$\geq 42,45$	5	7
Baik	$\geq 34,15 - < 42,45$	36	48
Cukup Baik	$\geq 25,85 - < 34,15$	30	40
Buruk	$\geq 17,55 - < 25,85$	4	5
Sangat Buruk	$< 17,55$	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Berpedoman pada tabel diatas, dijelaskan bahwa dari 75 responden untuk variabel beban kerja dapat dikelompokan sebagai berikut: kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 7%, kategori setuju menunjukkan sebanyak 48%, kategori cukup setuju menunjukkan sebanyak 40%, kategori tidak setuju sebanyak 5%, dan kategori sangat tidak setuju sebesar 0%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel beban kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 16,65$  -< 19,65 menunjukkan kategori setuju dengan persentase **48%**.

**Tabel 4. Data Variabel Turnover Intention**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	$\geq 72$	0	0
Baik	$\geq 56$ - < 72	25	33
Cukup Baik	$\geq 40$ - < 56	47	63
Buruk	$\geq 24$ - < 40	3	4
Sangat Buruk	< 24	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Table tersebut memberikan hasil dan dapat dijelaskan dari 75 responden untuk variabel beban kerja dapat dikelompokan sebagai berikut: kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 0%, kategori setuju menunjukkan sebanyak 33%, *spesifikasi* cukup setuju menunjukkan sebanyak 63%, kategori tidak setuju sebanyak 4%, dikategori sangat tidak setuju sebesar 0%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel beban kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 40$  -< 56 menunjukkan kategori cukup setuju dengan persentase **63%**.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Signifikansi Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	577.943	3	192.648	5.249	.003 <sup>b</sup>
Residual	2606.057	71	36.705		
Total	3184.000	74			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Dari hasil diatas diperoleh F senilai 5,249 bernilai sig 0.003 < 0.05, diartikan kategori bebas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kategori terikat.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	52.830	9.787		5.398	.000
Beban Kerja	.347	.154	.268	2.250	.028
Lingkungan Kerja	-.080	.101	-.102	-.800	.426
Kompensasi	-.407	.165	-.312	-2.464	.016

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Setelah menganalisis maka diperoleh hasil *regresi* yaitu :

$$Y = 52,830 + 0,347x - 0,080x - 0,407x$$

Dapat dilihat dari angka regresi yang tertera mencantumkan hubungan antara kategori independen dengan kategori dependen secara *parsial*. Dari hasil diatas dapat kita disimpulkan :

1. Nilai konstanta 52,830 berarti apabila tidak terjadi perubahan variabel nilai X1, X2 dan X3 adalah 0, maka tingkat *turnover intention staff* di Harris Resort Batam Waterfront sebesar 52,830.
2. Berdasarkan *Koefisien regresi* didapati bahwa variabel beban kerja sejumlah 0,347 artinya jika variabel beban kerja (X1) naik senilai 1% dengan asumsi variabel lingkungan pekerjaan, kompensasi dan nilai dari nilai tetap adalah 0 (nol), berarti tingkat *turnover intention* karyawan Harris Resort Batam Waterfront naik senilai 0,347. artinya variabel beban pekerjaan memberikan hal yang baik terhadap *turnover intention* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront. Apabila semakin tinggi tingkat beban kerja yang diterima karyawan maka meningkat pula *turnover intention* di Harris Resort Batam Waterfront.
3. Hasil dari *koefisien regresi* lingkungan kerja didapati adalah -0,080 berarti bahwa lingkungan kerja apabila naik 1% dengan nilai beban kerja, kompensasi dan nilai tetap adalah 0 (nol), tingkat *turnover intention* karyawan Harris Resort Batam Waterfront mengurangi nilai sebesar 0,080. Artinya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif kepada *turnover intention* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront. Sehingga semakin baik lingkungan kerja maka *turnover intention* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront akan semakin rendah.
4. Nilai yang didapati dari *koefisien regresi* variabel X3 yaitu -0,407 berarti bahwa variabel kompensasi mampu memberi nilai 1% dengan perhitungan beban kerja (X1), lingkungan kerja dan nilai tetap yaitu 0 (nol), akan meningkatkan *turnover intention* karyawan Harris Resort Batam Waterfront berkurang sebesar 0,407. Hal tersebut menerangkan sebuah variabel X3 memberikan kontribusi yang negatif kepada Y di Harris Resort Batam Waterfront. Sehingga semakin baik Kompensasi maka *turnover intention* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront akan semakin rendah.

**Tabel 7. Adjusted R Square Variabel Independen terhadap Variabel Dependen**  
*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.426 <sup>a</sup>	.182	.147	6.05847

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Dari *table* yang tertera adanya *R square* senilai 0,182, berarti bahwa setiap *variable* mampu memberikan pengaruh 18,2% sedangkan sisanya sebesar 82,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## B. Pembahasan

### 1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa variabel beban kerja secara keseluruhan diperoleh kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 15%, kategori setuju menunjukkan sebanyak 67%, kategori cukup setuju menunjukkan sebanyak 19%, kategori kurang setuju sebanyak 0%, dan kategori sangat kurang setuju sebesar 0%. Berdasarkan perhitungan statistik variabel beban kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 50$ -<60 menunjukkan kategori setuju dengan

persentase **67%**. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Harris Resort Batam W memiliki penilaian yang positif terhadap beban kerjanya.

## 2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan diperoleh kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 13% dan kategori setuju sebesar 44% dan kategori cukup setuju 36%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel lingkungan kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 46,5$  -  $< 55,95$  menunjukkan kategori baik dengan persentase **44%**. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja di Harris Resort Batam Waterfront dalam kondisi baik.

## 3. Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa variabel kompensasi secara keseluruhan diperoleh kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 7% dan kategori setuju sebesar 48% dan kategori cukup setuju 40%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel lingkungan kerja berada pada klasifikasi skor  $\geq 34,15$  -  $< 42,45$  menunjukkan kategori setuju dengan persentase **48%**. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi di Harris Resort Batam Waterfront dalam kondisi baik.

## 4. Turnover Intention

Hasil yang didapati penulis dijelaskan yaitu variabel *turnover intention* secara keseluruhan diperoleh kategori sangat setuju menunjukkan sebanyak 0%, kategori setuju menunjukkan sebanyak 33%, dan kategori cukup setuju menunjukkan sebanyak 63%. Berdasarkan perhitungan statistik variabel *turnover intention* berada pada klasifikasi skor  $\geq 40$  -  $< 56$  menunjukkan kategori cukup setuju dengan persentase **63%**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront dikategorikan cukup baik.

## 5. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berapa persen variabel independen mempengaruhi *turnover intention* pada Harris Resort Batam Waterfront didapatkan bahwa pengaruh yang signifikan yang diberikan oleh kategori bebas terhadap kategori terikat di Harris Resort Batam Waterfront. didapati hasil perhitungan diperoleh nilai F 5,249 dengan F tabel 3,16, sehingga nilai F hitung  $>$  nilai F table dan nilai sig  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *independen* Variabel keseluruhan bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan kepada *turnover intention* di Harris Resort Batam Waterfront, maka H4 diterima.

koefisien regresi didapati hasil beban pekerjaan 0,347 apabila beban kerja meningkat sebesar 1% dengan perkiraan variabel lingkungan pekerjaan, kompensasi (X3) dan hasil konstantanya 0 (nol), maka tingkat *turnover intention* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront meningkat sebesar 0,347. Regresi variabel lingkungan kerja diperoleh -0,080 apabila X2 meningkat sebesar 1% dengan perkiraan variabel beban kerja, kompensasi (X 3) dan nilai tetap adalah 0 (nol), maka tingkat *turnover intention* di Harris Resort Batam Waterfront menambah skor 0,80, Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi kerja diperoleh -0,407 apabila kategori kompensasi meningkat sebesar 1% perkiraan kategori beban pekerjaan, lingkungan kerja lalu nilai tetap adalah 0 (nol), akan meningkatkan *turnover intention* karyawan Harris Resort Batam Waterfront meningkat berkurang 0,407.

Pada hasil penelitian ini diperoleh hasil *koefisien determinasi R Square* 0,182, yang berarti kategori *independen* bersama-sama memberi pengaruh kepada kategori terikat sebesar 0,18,2 (18,2%), dan 81,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya antara lain faktor gaji, perkembangan karir dan penghargaan dari hotel.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan melalui spss dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang Pengaruh kategori bebas Terhadap kategori terikat Karyawan Harris Resort Batam Waterfront”, yaitu:

1. Beban pekerjaan dapat dilihat mampu berada pada kategori baik berdasarkan perhitungan statistik berada pada klasifikasi skor  $\geq 50$  - < 60 dengan persentase 67%.
2. Secara keseluruhan variabel X2 berada pada skor baik berdasarkan perhitungan statistik berada pada klasifikasi skor  $\geq 46,5$  - < 55,95 dengan persentase 44%.
3. Variabel X3 didapati hasil dalam rata-rata yaitu kategori baik berdasarkan perhitungan statistik berada pada klasifikasi skor  $\geq 34,15$  - < 42,45 dengan persentase 48%.
4. Variabel *turnover intention* secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik berdasarkan perhitungan statistik dan berada pada klasifikasi skor  $\geq 40$  - < 56 dengan persentase 63%.
5. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan disela beban pekerjaan terhadap kategori terikat, penelitian ini diperoleh koefisien regresi sebesar 0,289 dengan nilai *sig*  $0,003 < 0,05$  jumlah hasil *R square* sebesar 0,050, artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh 5% terhadap *turnover intention* dan 95% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti lingkungan kerja, gaji, perkembangan karir dan penghargaan yang diberikan oleh pihak hotel.
6. Variabel X2 memberikan pengaruh negatif terhadap Y adanya nilai sebesar -0,234 dengan nilai *sig*  $0,010 < 0,05$  dengan nilai *R square* sebesar 0,087, artinya variabel X2 memiliki pengaruh 8,7% terhadap *dependen* dan 91,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, gaji, perkembangan karir dan penghargaan yang diberikan oleh pihak hotel.
7. Kompensasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap Y berdasarkan hasil penelitian nilai *regresi* di dapati -0,385 dengan nilai *sig*  $0,010 < 0,05$  dengan nilai *R square* sebesar 0,087, artinya variabel X3 memiliki pengaruh 8,7% terhadap Y dan 91,3% ada pengaruh lain.
8. Pengaruh signifikan antara variabel X1,X2,X3 kepada *Variable dependen* dengan nilai *R square* senilai 0,182 sehingga variabel independen berpengaruh sebesar 18,2% terhadap *dependen* karyawan di Harris Resort Batam Waterfront, dan 81,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bagyono. 2012. *Pariwisata dan Perhotelan*. Alfabet: Bandung.
- [2] Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*, 16th edition. The United States of America: Pearson.
- [3] Malayu SP Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [4] Thamrin, MI. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi*. Skripsi. Universitas Negeri Padang
- [5] Tanoyo, K., Wiwoho, T. Y., & Nugroho, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 410-426.
- [6] Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- [7] Simatupang, D. K., Sugiarto, E. M., & Widjaja, D. C. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention job hopper di industri perhotelan di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- [8] Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10).
- [9] Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- [10] Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensitas Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social And Industrial Psychology*, 1(2), 52-58
- [11] Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- [12] Fuhasari, L. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.