

Available online at : <http://jkpbp.ppi.unp.ac.id/>

Jurnal

Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan

EISSN 2722-0729

PENGARUH FASILITAS KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI IMELDA HOTEL WATERPARK-CONVENTION PADANG

Nindi Forendes¹, Arif Adrian², Adek Kurnia Fiza²

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

Email: forendesnindi11@gmail.com, arifadrian@fpp.unp.ac.id, adek.kurnia@fpp.unp.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini diawali karena adanya peningkatan tingkat turnover intention di Imelda Hotel *Waterpark-Convention*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap *turnover intention* Di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang. Penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif menggunakan Metode asosiatif Kausal yang melibatkan dua variabel yaitu (1) fasilitas kerja, sebagai variabel bebas dengan indikator yaitu Fasilitas Alat Kerja, Fasilitas Kelengkapan Kerja, Fasilitas Sosial, (2) *Turnover Intention* sebagai variabel terikat, yang terdiri dari indikator pikiran keluar dari pekerjaan, keinginan mencari pekerjaan baru dan keinginan meninggalkan perusahaan. Populasi penelitian adalah semua karyawan di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* padang. Sampel dipenelitian ini memakai teknik *nonprobability sampling* berjumlah 48 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui angket yang menggunakan skala likert yang berjumlah 28 pernyataan yang telah teruji validitas dan realibilitas. Selanjutnya data dideskripsikan serta dilakukan uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan koefisien determinasi dengan SPSS versi 16.00.

Hasil Dari Penelitian ini : (1) Fasilitas Kerja ada pada kategori cukup baik (52,1%), (2) *Turnover Intention* ada Kategori Baik (58,3%). Didapati Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana $f_{4.163}$ signifikansi $0,047 < 0,05$ Variabel fasilitas kerja, variabel *turnover intention* signifikansi dengan nilai R_{square} 0,083. Fasilitas Kerja mempengaruhi *turnover intention* 8,3%, 91,7% di pengaruhi variabel yang lainnya. Selanjutnya diperoleh nilai t 10,831, signifikansi $0,000 < 0,05$, diperoleh hubungan signifikansi. Didapatkan Koefisien regresi -0,309, signifikansi $0,047 < 0,05$, yang maksudnya meningkat sebesar 1satuan Fasilitas Kerja menurun 0,309 *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian menyarankan agar lebih memaksimalkan fasilitas kerja di hotel agar tidak terjadi *turnover* yang tinggi.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pada saat liburan, Kota Padang adalah salah satu tujuan wisata di Sumatera Barat yang dikunjungi para wisatawan. Kota Padang selain di kenal sebagai Ibukota Provinsi Sumatera Barat, juga dikenal akan keindahan alamnya terutama pantainya, sehingga banyak wisatawan yang berkunjung ke Kota Padang. Sebagai kota wisata, Kota Padang tidak luput dengan adanya hotel, agar wisatawan merasa nyaman datang berkunjung ke Kota Padang.

“Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus”[1]. Dengan adanya layanan akomodasi perhotelan, maka wisatawan yang berkunjung akan merasa nyaman datang kesuatu daerah tujuan wisata, juga menjadi pertimbangan bagi wisatawan untuk menghabiskan waktu lebih lama di Kawasan wisata tersebut. di kota Padang banyak didirikan hotel berbintang, salah satu hotel yang berbintang di kota Padang adalah Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang. Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang salah satu hotel resort berbintang empat kota Padang. Lokasi hotel ini di Jalan INTAN No. 12 KOMPLEK L.I.K Ulu Gadut Padang, Sumatera Barat. Hotel ini memiliki 108 kamar dengan berbagai tipe kamar seperti *Smart Room, Superior Room, Deluxe Room, Executive Room*.

Ketika melaksanakan PLI 2 dibulan Juli – Desember 2019 masalah yang ditemukan penulis berkaitan dengan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*), jika masalah selalu dibiarkan maka akan muncul masalah baru yaitu *turnover intention* (niat karyawan untuk keluar masuk didalam perusahaan). “*Turnover Intention* merupakan kecendrungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya tawaran pekerjaan lain”[2]. Rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 10% atau lebih dalam waktu satu tahun [3]. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menemukan bahwa presentase *turnover* karyawan di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang berada diatas 10%. Angka *turnover* yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen kurang baik dalam mengelola karyawan, atau adanya keluhan-keluhan karyawan yang tidak ditanggapi serius oleh manajemen [4].

Permasalahan selanjutnya yang penulis temui adalah karyawan mengganti *Uniform* kerja dikamar mandi tamu dikarenakan tidak adanya loker, tidak kesesuaian gaji karyawan dengan jabatan yang ditempati maka karyawan tidak puas dalam bekerja, dan kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan yang pekerjaannya bagus tetapi tidak pernah diberikan *reward/penghargaan*.

Kemudian juga terdapat keluhan dari karyawan yang merasa bahwa dia sudah lama bekerja namun susah atau butuh waktu yang lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi jabatan dari hotel. Karyawan wanita yang *shift sore* tidak ada dari pihak hotel (*driver*) untuk mengantarkan karyawan pulang karena jadwal kerja *driver* 09.00-18.00. Tidak adanya *telephone office engineering* dan *security* sehingga mengakibatkan terhalangnya komunikasi antar karyawan. *Office engineering* sangat sempit dan bangunannya pun sudah tidak bagus lagi, selain itu bangunan *office engineering* dan *housekeeping* terpisah dari bangunan hotel sehingga tidak sampai sambungan koneksi wifi ke *office housekeeping* dan *engineering*.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Kausal, populasi pada penelitian yang dilakukan yakni semua Karyawan Di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang. Sampel yang diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian [5]. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket yang berisikan pernyataan-pernyataan dengan 5 pilihan jawaban, yang sudah disusun kemudian diberikan kepada semua responden yang telah diuji validasinya serta reliabilitasnya terlebih dahulu. Dengan pengujian hipotesis menggunakan

Analisis regresi linear sederhana, dan melihat kontribusi pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y menggunakan koefisien determinan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil Uji variabel Fasilitas Kerja disusun dengan pernyataan dan beberapa pernyataan yang sudah di uji Validitas serta Reliabilitasnya. Kemudian Kuesioner diberikan ke 48 orang diberikan jawaban.

Tabel 1. Klasifikasi skor jawaban responden mengenai variabel fasilitas kerja

Kategori	Rentang Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	$\geq 51,9$	1	2,1
Baik	43,3 -< 51,9	21	43,7
Cukup	34,7 -< 43,3	25	52,1
Buruk	26,1 -< 34,7	1	2,1
Sangat Buruk	< 26,1	0	0
Total		48	100

Sumber: Hasil Olahan (2020)

Sesuai dengan kategori skor dalam hasil penelitian, bahwasannya penilaian mengenai Fasilitas Kerja sebesar 52,1% ada pada rentang skor 34,7 -< 43,3 dengan klasifikasi cukup baik. Jadi disimpulkan bahwasannya penilaian tentang Fasilitas Kerja di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang adalah cukup baik.

Sedangkan data variabel *turnover intention* dari 28 butir pernyataan yang sudah diuji validitas serta reliabilitasnya. Kemudian kuesioner disebar ke 48 responden untuk di jawab.

Tabel 2. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Turnover Intention

Kategori	Rentang Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 60	19	39,6
Baik	50 -< 60	28	58,3
Cukup	40 -< 50	1	2,1
Buruk	30 -< 40	0	0
Sangat Buruk	< 30	0	0
Total		48	100

Sumber: Hasil Olahan (2020)

Sesuai dengan kategori skor dan nilai rata-rata di hasil penelitian, bahwasannya penilaian mengenai *turnover intention* sebesar 58,3% berada pada rentang skor 50 - <60 dengan kategori baik. Jadi disimpulkan bahwasannya penilaian mengenai *Turnover Intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang adalah baik.

Kemudian dilakukan uji persyaratan analisis dan didapatkan hasil yaitu nilai Asym Sig yaitunya 0,224 untuk variabel fasilitas kerja dan 0,440 untuk *turnover intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang, dengan nilai > dari 0,05, Jadi bisa disebutkan bahwasannya Variabel Terdistribusi Normal. Lalu untuk Uji homogen didapatkan nilai signifikansi yaitu 0,642 nilai

signifikannya $> 0,05$, yang maksudnya Sig dari nilai signifikansi. Jadi di simpulkan bahwasannya data Populasi data bersifat Homogen. Sedangkan Uji linear didapatkan nilai signifikan $0,106$ yang mana lebih besar dari pada $0,05$, maksudnya ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel fasilitas kerja dan *turnover intention*. Kemudian untuk hipotesis diperoleh nilai $F 4,163$ dengan sig. $0,047$ kecil dari $0,05$ dan didapatkan nilai $t 10,831$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maksudnya Variabel x mengartikan Variabel y signifikansi. Maka Variabel fasilitas kerja mempengaruhi variabel *turnover intention*, Jadi H_a di terima sedangkan H_o di tolak. Sedangkan Koefisien Regresi didapatkan $- 0,309$ dengan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$, maknanya meningkatkan setiap 1satuan fasilitas kerja dapat menurunkan 0.309 *turnover intention*. $R\ square = 0,083$ maknanya kontribusi variabel fasilitas kerja terhadap *turnover intention* adalah $8,3\%$, sedangkan $91,7\%$ ditentukan oleh variabel lain.

2. Pembahasan

a. Fasilitas Kerja

Sesuai hasil penilaian terhadap 48 orang sampel, data variabel Fasilitas Kerja di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang dapat dikategorikan cukup dengan presentase $52,1\%$. “Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”[6]. Dari hasil penelitian karyawan Imelda Hotel *Waterpark-Convention* berpendapat bahwa fasilitas kerja yang mereka terima belumlah memadai dalam menunjang pekerjaan mereka, untuk itu dibutuhkan Tindakan dari pihak manajemen untuk meningkatkan fasilitas kerja karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai bukan hanya dapat menekan turnover, tetapi juga dapat memaksimalkan kinerja karyawan [7], karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam memberikan pelayan dengan fasilitas yang memadai tersebut [8].

b. Turnover Intention

Sesuai hasil penilaian terhadap 48 orang sampel, data variabel *turnover intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang sebanyak $58,3\%$ responden termasuk kategori baik. Artinya *turnover intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang menyatakan baik. “*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata” [9].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan memiliki keinginan atau minat untuk meninggalkan organisasi, ini mesti menjadi perhatian oleh manajemen Imelda Hotel *Waterpark-Convention*. Tingginya tingkat *turnover* karyawan tentunya akan mengganggu operasional perusahaan [10].

c. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Turnover Intention di Imelda Hotel Waterpark-Convention Padang

Didapat dari persamaan diperoleh koefisien regresi $- 0.309$ signifikansi $0,047 < 0,05$, maknanya kenaikan sebesar 1satuan fasilitas Kerja menurunkan $0,309$ satuan *turnover intention*, $R\ square 0,083$ maknanya dari Variabel pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *turnover intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* kota Padang adalah $8,3\%$, sedangkan $91,7\%$ ditentukan oleh variabel yang lain. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwasanya peningkatan fasilitas kerja karyawan dapat menurunkan minat karyawan untuk meninggalkan organisasi, meski berkontribusi hanya sebesar $8,3\%$ ini tetaplah harus menjadi perhatian pihak manajemen. Kontribusi faktor lain seperti stress kerja dan kepuasan kerja juga harus menjadi perhatian manajemen dalam menekan tingkat turnover karyawan [11]. Rendahnya tingkat turnover karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan pada tamu di Imelda Hotel *Waterpark-Convention*.

KESIMPULAN

Fasilitas kerja di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang menunjukkan bahwa (1) keseluruhan Fasilitas Kerja di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang Kategori Cukup yang persentasenya sebesar 52,1% . Jadi dapat disimpulkan karyawan menilai fasilitas kerja di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang secara keseluruhan cukup baik. (2) Secara keseluruhan *turnover intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang tergolong pada kategori baik dengan nilai persentase 58,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* padang Kategori Baik. (3) terdapat Pengaruh signifikansi fasilitas Kerja Terhadap *turnover intention* Di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang, dengan kontribusi pengaruh 8,3%, serta 91,7% di pengaruhi variabel yang lainnya. (4) Variabel fasilitas kerja (X) Pengaruh negative signifikan Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y), yang berarti semakin tinggi fasilitas kerja yang diberikan pada karyawan maka semakin turun pula tingkat *turnover intention* karyawan di Imelda Hotel *Waterpark-Convention*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta
- [2] Robbins. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- [3] Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [4] I. Meirina, F. Ferdian, P. Pasaribu, and H. Suyuthie, "the Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City," *J. Bus. Hosp. Tour.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–8, 2018, doi: 10.22334/jbhost.v4i2.120.
- [5] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Bary. 2012. *Human Resources Management*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- [7] K. Anam, and E. Rahardja, "PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 6, no. 4, pp. 502-512, Aug. 2017.
- [8] LISTYANI, Indah. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 56-64, jan. 2016. ISSN 2656-0771
- [9] Mobley, W.H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- [10] Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. UNITEX DI BOGOR. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115. Retrieved from <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/780>
- [11] PARTA YUDA, Ida Bagus Dwihana; ARDANA, I Komang. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. **E-Jurnal Manajemen**, [S.l.], v. 6, n. 10, p. 5319 - 5347, oct. 2017. ISSN 2302-8912.