

The Effect of Workload on Turnover Intention Level of Employees at The Westin Resort Nusa Dua Bali

Putu Lisa Mahrtini^{1*}, I Nengah Wirata², Ratri Paramita³

Jurusan Kepariwisata, Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Putu Lisa Mahrtini lisamahartini@gamil.com

ARTICLE INFO

Keywords : Workload,
Turnover, Employee

Received : 05 August

Revised : 19 Augustus

Accepted: 20 September

©2024 Mahrtini, Wirata,
Paramita: This is an open-
access article distributed
under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

An important factor in determining whether a business can successfully achieve its goals is its human resource management. Companies must pay attention to their employees to prevent them from wanting to leave due to perceived excessive workloads. This study was conducted at The Westin Resort Nusa Dua Bali with the aim of understanding the impact of workload on employee turnover rates. The sample population in this study consisted of all 471 employees, and using the Slovin formula, a sample of 82 respondents was obtained. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a 5-point Likert scale. The data analysis techniques used included validity and normality tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, t-test, multiple linear regression analysis, F-test, and the determination coefficient test, all processed using SPSS version 26 for Windows. The results of the study showed that $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (35.652 > 1.664) and the significance value $< \alpha < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This indicates a significant impact of workload on employee turnover at The Westin Resort Nusa Dua Bali. It can be concluded that workload (X) has a positive and significant effect on turnover at The Westin Resort Nusa Dua Bali. The determination coefficient test results state that the workload contributes 94.5%, while the remaining 5.5% is explained by other variables not included in this study.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada Karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali

Putu Lisa Mahrtini^{1*}, I Nengah Wirata², Ratri Paramita³

Jurusan Kepariwisatan, Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Putu Lisa Mahrtini lisamahartinii@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Huruf, Format, Jurnal

Received : 05 Agustus

Revised : 19 Agustus

Accepted: 20 September

©2024 Mahrtini, Wirata, Paramita: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Faktor penting dalam menentukan apakah suatu bisnis dapat berhasil mencapai suatu tujuan adalah manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawannya agar tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan karena beban kerja yang dirasa berlebihan. Penelitian ini dilakukan di The Westin Resort Nusa Dua Bali dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat turnover turnover karyawan. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 471 orang dengan menggunakan rumus slovin mendapatkan sampel sebanyak 82 orang sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas & normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis regresi linier berganda, uji f, dan uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS versi 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($35,652 > 1,664$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,000)

PENDAHULUAN

Faktor penting dalam menentukan apakah suatu bisnis dapat berhasil mencapai suatu tujuan adalah manajemen sumber daya manusianya. Orang-orang yang bertindak sebagai penggerak suatu organisasi baik di institusi maupun bisnis merupakan sumber daya penting yang keterampilannya perlu dikembangkan dan diajarkan (Ansory, 2018: 59). Sutrisno (2016:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, perolehan, pengembangan, pemeliharaan, dan penerapan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perolehan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, remunerasi, karier, keselamatan, dan kesehatan untuk mencapai tujuan bersama.

Kesimpulan ini didasarkan pada berbagai perspektif dari para ahli yang disebutkan di atas. Proses keluarnya karyawan dari suatu organisasi, baik atas kemauannya sendiri atau tidak, disebut dengan *turnover*. Ungkapan lain untuk ini adalah tingkat pergantian karyawan, yang mengacu pada persentase pekerja yang berhenti atau dipecat dari organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan, biasanya satu tahun. Robbins dan Judge (2009:38) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai tindakan kepergian permanen seorang karyawan, baik yang dilakukan secara sukarela maupun tidak. Pengunduran diri, keluar dari unit organisasi, dipecat, atau meninggalnya anggota organisasi merupakan contoh *turnover*. Sebaliknya, Mobley (2011: 150) mendefinisikan *turnover intention* sebagai derajat atau semangat keinginan untuk keluar dari organisasi. Tujuan untuk pergi ke pekerjaan yang lebih baik adalah salah satu dari banyak faktor yang berkontribusi terhadap niat berpindah ini. Beban kerja merupakan salah satu elemen yang menyebabkan *turnover instruction* menurut Riani & Putra (2017). Fitriantini, dkk. (2020) melaporkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang.

TINJAUAN PUSTAKA

The Westin Resort Nusa Dua Bali merupakan salah satu dari banyaknya Hotel yang memiliki sejarah yang tidak singkat. Jika dilihat dari sejarahnya, The Westin Resort Nusa Dua Bali dikenal telah beberapa kali berganti manajemen dan merubah nama. Pada bulan Januari tahun 1990 PT Nusadua Graha Internasional (NGI) dibawah naungan Aerowisata membangun The Westin Resort Nusa Dua Bali dengan nama Nusa Indah Hotel & Bali International Convention Center dan pada akhirnya berganti nama menjadi The Westin Resort Nusa Dua Bali yang kita kenal saat ini dan masih berada di bawah naungan perusahaan terkemuka di dunia yaitu *Starwood Hotels and Resort Worldwide, Inc.* Memiliki jenis status kepegawaian, yaitu karyawan permanen, karyawan kontrak, *daily worker*, dan *trainee*. Karyawan permanen adalah karyawan yang tidak memiliki jangka waktu atau hingga pension. Karyawan kontrak tergolong dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana karyawan bekerja dalam waktu tertentu dan dapat diperpanjang sesuai kemampuan karyawan tersebut dan sesuai kebutuhan perusahaan. Jadi perbedaan dari

karyawan kontrak ada pada jangka waktu mereka dipekerjakan. Berikut tingkat *turnover* yang terjadi di The Westin Resort Nusa Dua Bali yang diulas dalam tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Presentase Karyawan Keluar
2021	486	11	42	454	8,93%
2022	454	62	46	470	9,95%
2023	470	59	58	471	12,30%

Sumber: HRD The Westin Resort Nusa Dua Bali. 2024

Data diolah Berdasarkan pada Tabel 1.1 tingkat turnover tinggi terjadi pada tahun 2023 dengan presentase 12,30 % Menurut Maiter dalam Pristianti (2015), mengatakan bahwa turnover dapat dikatakan tinggi bila mencapai 5% atau lebih. Menurut Mobley dalam Alfresia (2016) Turnover meliputi 3 tahap yaitu turnover intention (niat berhenti), pencarian informasi, alternatif, dan evaluasi alternatif. Beban kerja karyawan The Westin Resort Nusa Dua Bali juga di pengaruhi oleh waktu kerja. Waktu kerja yang melebihi 8 jam akibat tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan menjadi salah satu penyebab dari beban kerja yang dirasakan karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali.

Tabel 2. Rata Rata Jam Lembur Karyawan <1 Jam Di The Westin Resort Nusa Dua Bali

Departemen	Jam Kerja	Rata Rata Jam Lembur
Human Resource	09.00 – 18.00	2 Jam
Finance	09.00 – 18.00	2 Jam
Front Office	07.00 – 16.00 11.00 – 20.00 13.00 – 22.00 15.00 – 00.00	1 Jam
Food & Beverage	05.00 – 14.00 06.00 – 15.00 07.00 – 16.00 08.00 – 17.00 14.00 – 23.00	1-2 Jam
Sales & Marketing	09.00 – 18.00	2 Jam
Event Management	09.00 – 18.00	4 Jam
Banquet Server	06.00 – 15.00	4 Jam

Sumber: The Westin Resort Nusa Dua Bali, 2024 Data diolah

The Westin Resort Nusa Dua Bali merupakan sistem 5 hari kerja dan 2 hari libur dengan 9 jam kerja sudah termasuk 1 jam istirahat untuk setiap harinya. Pada Tabel 1.2 memperlihatkan rata-rata angka jam lembur karyawan di setiap

departemen yang terjadi di The Westin Resort Nusa Dua Bali cenderung melebihi 60 menit. Biasanya overtime sering terjadi di operasional seperti *Food and Beverage, Event Management, dan Banquet* beserta lainnya yang sudah di paparkan dalam Tabel 1.2. Perbandingan antara beban kerja yang diterima karyawan atas waktu penyelesaian pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan akan mmembua karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan perusahaan. Menurut Soleman (2011:32) mengatakan bahwa panjang durasi kerja, pergantian shift, waktu istirahat, jatah cuti, serta tata tertib merupakan faktor yang mempengaruhi adanya beban kerja. Gibson (2018:31) yang menyatakan bahwa *workload is having to do too many tasks or providing insufficient time to complete tasks*, artinya beban kerja juga dapat di artikan sebagai terlalu banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan unntk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. Permasalahan yang di Hadapi Karyawan
The Westin Resort Nusa Dua Bali

No	Permasalahan	Section
1	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan baik pekerjaan sendiri maupun tambahan dengan <i>deadline</i> yang singkat mengakibatkan karyawan harus lembur	All Departemen
2	Permintaan tamu dan persiapan oprasional <i>event</i> yang mendadak dan beragam permintaan yang membuat karyawan harus <i>standby</i> untuk memastikan tamu mendapatkan pelayanan secara optimal.	Event Management & Banquet Server
3	Adanya permintaan mendadak dari tamu sehingga tidak jarang karyawan harus lembur atau tidak jarang pekerjaan harus diselesaikan dirumah.	Sales Marketing, Event Management, Banquet Server
4	Karyawan terpaksa harus datang bekerja saat hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.	Event Management, Banquet Server
5	Pegawai diharuskan untuk bersedia bekerja lembur apabila jadwal acara berakhir melampaui waktu yang telah ditentukan.	Food and Beverage Banquet Server

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut Tabel 1.3, mayoritas permasalahan yang menyebabkan beban kerja berlebihan berhubungan dengan tugas-tugas yang mengakibatkan jam kerja menjadi lebih panjang. Fenomena yang terjadi pada tahun 2023 salah satu karyawan kontrak yang menempati jabatan *event manager* memilih *resign* pada

masa kerja yang diduga diakibatkan oleh beban pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak baik. Berdasarkan informasi yang di dapat dari salah satu karyawan kontrak mengungkapkan bahwa beban kerja yang di hadapi cukup berat. Mereka mengungkapkan bahwa tugas tugas yang yang diberikan seringkali memakan waktu dan tenaga yang signifikan, hingga mereka kerap kali harus lembur dan tidak mendapatkan libur sebagaimana mestinya berikut beban kerja yang terjadi di The Westin Resort Nusa Dua Bali.

Fenomena terkait dengan *turnover intention* dapat diketahui dari karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka telah mencari informasi untuk bekerja di tempat lain. Mencari informasi untuk bekerja di tempat lain termasuk salah satu langkah awal yang mengarah pada *turnover intention*. *Turnover intention* berdampak pada biaya rekrutmen dan biaya latihan (mendedukasi karyawan baru) proses rekrutmen dan melatih karyawan baru memerlukan sumber daya waktu, tenaga, dan keuangan yang signifikan semakin tinggi tingkat turnover semakin sering organisasi harus melakukan pelatihan dan rekrutmen ulang dan dapat mengakibatkan beban biaya tinggi. Penelitian "Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali" dilakukan oleh Septiari & Ardana. Penelitian ini menyimpulkan bahwa niat *turnover* Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketidakamanan kerja dan stres kerja. Penelitian tersebut menggunakan metode sampel jenuh sedangkan penelitian ini menggunakan purposive sampling. Penelitian ini terdapat 2 variable independent yang membahas tentang *Job Insecurity* (X1) dan *Stres Kerja* (X2) sedang yang saat ini sedang diteliti yaitu beban kerja (X1).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan berupa angka atau statistik yang diperoleh dari hasil pengolahan data responden pada kuesioner. Pengumpulan data dengan teknik yang tepat sangatlah penting untuk mendapatkan data yang obyektif yang dapat menjadi landasan proses analisis, yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner yang disebarakan akan berisikan indikator - indikator yang berhubungan dengan topik penelitian yang diukur menggunakan *skala likert*. Serangkaian pertanyaan terkait permasalahan ini dengan indikator skor berkisar antara 5 (sangat setuju) hingga 1 (sangat tidak setuju) akan dimasukkan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui dampak beban kerja terhadap niat karyawan untuk keluar. Berdasarkan indikator, berikut merupakan perhitungan skor yang dinyatakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan :

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data yang reliable dan valid mengenai masalah yang diteliti yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Jumlah karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali pada tahun 2023 yaitu sebanyak 471 karyawan. Adapun penentuan jumlah sampel yang diambil yaitu menggunakan rumus *solwin* sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{471}{1 + 471 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{471}{5,71}$$

$$n = 82 \text{ atau } 82 \text{ orang.}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah seluruh anggota populasi

e = Tingkat kesalahan (10%)

b. Wawancara

Menurut Sugiono (2020:114), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik ini mendasarkan diri pada *self-report* atau laporan sendiri. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada *Human Resource* dan salah satu karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah disebarikan ke 82 responden, adapun data penilaian responden terhadap variabel beban kerja.

Tabel 4. Penilaian Responden terhadap Variabel Beban Kerja (X)

NO	DIMENSI	PERTANYAAN	JAWABAN					N	SKOR	RATA-RATA
			STS	TS	KS	S	SS			
1	Beban Fisik	Pernyataan 1	1	6	4	20	51	82	360	4,39
2		Pernyataan 2	2	7	1	30	42	82	349	4,26
3	Beban Mental	Pernyataan 3	3	4	4	28	43	82	350	4,27
4		Pernyataan 4	1	5	6	33	37	82	346	4,22
5	Beban Waktu	Pernyataan 5	3	6	1	36	36	82	342	4,17
6		Pernyataan 6	2	7	3	29	41	82	346	4,22
7		Pernyataan 7	2	5	3	34	38	82	347	4,23
Total									2440	4,25

Tabel 4 terdapat 3 indikator dengan masing-masing indikator memiliki 2 sampai 3 pernyataan. nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dengan pernyataan “Saya Mengeluhkan masalah kesehatan karena beban kerja yang berat” memperoleh nilai rata-rata 4,39. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 5 dengan butir pernyataan “Kurangunya hari libur” memperoleh nilai rata-rata 4,17. Rata-rata secara keseluruhan adalah 4,25 yang berarti jawaban responden berada salam kategori sangat baik.

Tabel 5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

NO	DIMENSI	PERTANYAAN	JAWABAN					N	SKOR	RATA-RATA
			STS	TS	KS	S	SS			
1	Keinginan Untuk Meninggalkan	Pernyataan 1	1	4	7	29	41	82	351	4,28
2		Pernyataan 2	2	5	3	40	32	82	341	4,16
3		Pernyataan 3	3	5	2	34	38	82	345	4,21
4	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.	Pernyataan 4	0	6	5	41	30	82	341	4,16
5		Pernyataan 5	3	7	2	33	37	82	340	4,15
6	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Pernyataan 6	1	7	2	32	40	82	349	4,26
7		Pernyataan 7	1	4	6	31	40	82	351	4,28
8		Pernyataan 8	3	4	5	33	37	82	343	4,18
TOTAL									2761	4,21

Sumber: Data diolah,2024

Tabel 5 terdapat 3 indikator yaitu keinginan untuk meninggalkan, Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, Pikiran-pikiran untuk berhenti. Masing masing indikator memiliki 2 sampai 3 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dan 7 dengan pernyataan 1 “Ketidakpuasan terhadap pekerjaan” memperoleh nilai rata-rata 4,28. Sedangkan pernyataan 7 “Pekerjaan yang dirasa terlalu berat” memperoleh nilai rata-rata 4,28. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 5 dengan butir pernyataan “Menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan kerja” memperoleh nilai rata-rata 4,15. Rata-rata secara keseluruhan adalah 4,21 yang berarti jawaban responden berada salam kategori sangat baik.

Responden penelitian

Delapan puluh dua responden menerima kuesioner dari penulis untuk penelitian ini. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
1	Perempuan	59	72 %
2	Laki Laki	23	28 %
	Total	82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Tabel 6 menyajikan ciri-ciri responden yang spesifik gender, yang menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas angkatan kerja The Westin Resort Nusa Dua Bali, termasuk 59 orang atau 72% dari sampel penelitian

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase
1	20 – 30 Tahun	49	59,8 %
2	31 – 40 Tahun	2	28 %
3	< 20 Tahun	6	7,3 %
4	40 – 50 Tahun	4	4,9 %
	Total	82	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Tabel 7 menyajikan karakteristik usia responden yang menunjukkan bahwa 49 pekerja, atau 59,8% dari keseluruhan sampel penelitian, bekerja di The Westin Resort Nusa Dua Bali. Para karyawan ini sebagian besar berusia antara 20 dan 30 tahun. 23 responden, atau 28% sampel, berusia antara 31 dan 40 tahun; 6 responden, atau 7,3% sampel, berusia antara 20 dan 29 tahun; dan 4 responden, atau 4,9% sampel, berusia antara 40 dan 50 tahun.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase
1	Sarjana	47	57,3 %
2	SMA / SMK	16	19,5 %
3	Diploma	14	17,1 %
4	Pasca Sarjana	5	6,1 %
	Total	82	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Tabel 8 menyajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas staf The Westin Resort Nusa Dua Bali berjumlah 47 orang atau 57,3% dari seluruh sampel penelitian mempunyai gelar sarjana. Responden yang telah menyelesaikan pendidikan SMA atau SMK sebanyak enam belas orang (19,5% dari total), empat belas responden yang telah menyelesaikan tugas diploma (17,1% dari total), dan lima responden yang telah menyelesaikan pekerjaan pascasarjana (6,1% dari total).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase
1	1 - 4 Tahun	47	57,3 %
2	5 - 8 Tahun	26	31,7 %
3	< 1 Tahun	6	7,3 %
4	9 - 12 Tahun	2	2,4 %
	> 12 Tahun	1	1,2 %
	Total	82	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Tenaga kerja The Westin Resort Nusa Dua Bali sebagian besar terdiri dari pekerja dengan masa kerja satu hingga empat tahun, berjumlah 47 orang atau 57,3% dari keseluruhan sampel penelitian. Responden dengan masa kerja lima sampai delapan tahun berjumlah 26 orang atau 31,7% sampel, yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun, berjumlah enam orang atau 7,3% yang mempunyai masa kerja sembilan sampai dua belas tahun, dari dua orang atau 2,4% sampel, dan responden dengan satu orang yang telah bekerja lebih dari dua belas tahun, merupakan 1,2% dari total sampel penelitian.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover* staf The Westin Resort Nusa Dua Bali dipengaruhi oleh beban kerja. Responden memberikan skor rata-rata beban kerja total sebesar 4,25 yang berarti sangat baik sekali. Dengan skor rata-rata sebesar 4,21, penilaian responden terhadap *turnover* karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali secara keseluruhan juga masuk dalam kategori sangat baik. Temuan studi ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi tingkat *turnover* dengan baik.

Dengan bantuan SPSS versi 26.0 uji regresi linear langsung memberikan hasil dengan nilai koefisien konstan sebesar 2,088 dan variabel beban kerja menunjukkan arah positif (1,061). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara beban kerja dengan *turnover* karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali. Beban kerja mempunyai dampak besar terhadap tingkat *turnover* karyawan, terbukti dari temuan analisis parsial atau tes analisis. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($35,652 > 1664$) lebih besar dari t_{tabel} , sehingga menunjukkan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, penelitian menunjukkan bahwa pekerja di The Westin Resort Nusa Dua Bali memiliki korelasi yang kuat antara beban kerja dan kecenderungan untuk keluar.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 2.332 dan indikator dari variabel X yaitu Beban Fisik memperoleh nilai koefisien 1.301, beban mental memperoleh nilai koefisien 0.620 dan beban waktu memperoleh nilai koefisien 1.175. Ketiga indikator memperoleh nilai positif yang artinya indikator-indikator tersebut mempunyai hubungan yang searah dengan *turnover intention*. Jika salah satu indikator mengalami peningkatan sementara indikator lainnya tetap, maka *turnover* juga mengalami peningkatan. Temuan dari uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, menunjukkan bahwa beban waktu,

mental, dan fisik semuanya secara signifikan mempengaruhi *turnover* pada saat yang bersamaan.

Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($437,294 > 2,72$) dan nilai signifikansi hitung $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 disetujui yang menunjukkan bahwa Beban Waktu, Beban Mental, dan Beban Fisik semuanya berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali secara bersamaan. Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 94,5%. yang menunjukkan bahwa beban kerja yang merupakan variabel independen dengan indikator Beban Waktu, Beban Mental, dan Beban Fisik berpengaruh terhadap *turnover* karyawan The Westin Resort Nusa Dua Bali sebesar 94,5%. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 5,5% sisanya dari tingkat *turnover*.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t beban kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($35,652 > 1,664$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali. Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($437,294 > 2,72$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Waktu, Beban Mental, Beban Fisik terhadap Tingkat *turnover* pada karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,972 yang mempunyai arti variabel bebas beban kerja dengan indikator Beban Waktu, Beban Mental, Beban Fisik berpengaruh pada Tingkat *turnover intention* pada karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali dengan presentase sebesar 94,5% sedangkan sisanya 5,5% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Agung, Zarah. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandida Buku.
- Aldy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group. 107
- Alfresia, V. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). *Jurnal Ekonomi*, 2(2).
- Anita, Julia. Dkk. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2 (1), Pp:67-77.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Aminah Soleman, (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit*, Universitas Pattimura, Ambon
- Basuki, A.T. (2015). *Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta
- Basuki, Sulisty. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Budi Utama. Yogyakarta
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja. Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram, 8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.