

ANALISIS PERPUTARAN KARYAWAN (*LABOUR TURNOVER*) HOTEL BERBINTANG DI KOTA JEMBER

ANALYSIS OF EMPLOYEE TURNOVER (LABOUR TURNOVER) OF STAR HOTELS IN JEMBER CITY

Hadi Jatmiko^{1*}

Universitas Muhammadiyah Jember
hadijatmiko@unmuhjember.ac.id

Syah Riza Octavy Sandy²

Universitas Muhammadiyah Jember
syahriza@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the labour turnover of Star Hotels in Jember City. The research population was employees of star hotels in Jember City, referring to PHRI Jember data, there were 5 star hotels in Jember City with a total of 162 employees. The sample for this research was some employees of star hotels in Jember City. The sampling method used was the quota sampling method, namely a predetermined/rationed sample collection method. The sample size was determined at 60 respondents, which was based on the rule that the sample size was at least 15 times the variables. Structured interviews with hotel managers and management associations. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. Result of statistical analysis shows that the compensation factor variable has a negative and significant effect on labour turnover, the career path variable has a negative and significant effect on labour turnover, the work stress variable has a positive and significant effect on labour turnover.

Keywords: *Compensation Factor, Career Path, Work Stress, and Labour Turnover*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perputaran karyawan (*labour turnover*) hotel berbintang di Kota Jember. Populasi penelitian adalah karyawan hotel berbintang di Kota Jember, mengacu data PHRI Jember tercatat 5 hotel berbintang di Kota Jember dengan jumlah karyawan sebanyak 162 karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan hotel berbintang di Kota Jember. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota sampling method* yaitu cara pengambilan sampel yang telah ditentukan/dijatah sebelumnya. Adapun jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 responden, yang didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimal 15 kali variabel. Wawancara terstruktur dengan manager dan asosiasi pengelola hotel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Setelah dilakukan pengujian statistik, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel faktor kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*), variabel jenjang karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*), dan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*).

Kata Kunci: Faktor Kompensasi, Jenjang Karir, Stres Kerja, dan Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*)

PENDAHULUAN

Perkembangan industri pariwisata Indonesia setelah pandemi Covid-19 telah mengalami kenaikan signifikan, khususnya bidang akomodasi seiring dengan kunjungan wisatawan di berbagai daerah tujuan wisata. Hal ini berdampak ekonomi yang terlihat pada kenaikan pendapatan atas jasa penginapan yang telah digunakan wisatawan. Era kebangkitan bisnis akomodasi perhotelan didukung oleh data PHRI yang menunjukkan tingkat hunian hotel pada tahun 2020 berkisar 20 – 30% kemudian sempat naik di awal 2021 mencapai 23,6% dan turun lagi menjadi 18,2% dan akhir tahun 2021 perlahan mengalami peningkatan menjadi 53,0%. Bahkan selama periode 2022 sampai dengan 2023 tingkat hunian hotel selalu berada di atas 50% tepatnya 56,9% per Desember 2022 dan 59,7 per Desember 2023 (Annur, 2024). Aktivitas usaha sektor perhotelan menjadi mesin penggerak pertumbuhan ekonomi nasional dan regional serta telah berperan dalam mendukung pemulihan ekonomi pasca krisis kesehatan dampak Covid-19.

Indikator untuk mengukur dampak ekonomi dari usaha jasa akomodasi adalah nilai tambah bruto yang menunjukkan seberapa besar nilai ekonomi yang dihasilkan dari kegiatan usaha. Nilai tambah bruto merupakan total pendapatan yang dihasilkan dikurangi dengan total biaya input. Pada usaha jasa akomodasi menunjukkan bahwa total pendapatan kegiatan ekonomi pada kategori ini meningkat cukup pesat dari 52,18 triliun di tahun 2021 menjadi 73,74 triliun di tahun 2022. Kondisi ini sejalan dengan pulihnya geliat ekonomi global maupun nasional setelah masa pandemi berakhir (Badan Pusat Statistik, 2024).

Pertumbuhan bisnis akomodasi di Kota Jember tidak mengalami kenaikan atau cenderung masih lesu, dikarenakan masih dalam pemulihan pasca pandemi Covid-19 terutama aktivitas pariwisata yang belum optimal. Hal ini berdampak pada tingkat okupasi hotel di Kota Jember. Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel setara bintang di Jember pada bulan November 2023 mencapai 35,08% atau dengan kata lain dari tiap 100 kamar yang disediakan oleh seluruh hotel setara bintang di Jember setiap malamnya sebanyak 35 kamar diantaranya telah terjual (Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, 2024). Sehingga hal ini berdampak pada kurangnya pertumbuhan jumlah hotel di Kota Jember. Menurut Ketua Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jember bahwa hotel yang ada di Jember berjumlah 45 hotel dimana 5 di antara hotel berbintang.

Fenomena *turnover* karyawan di industri perhotelan masih tinggi, hal ini terjadi juga di Kota Jember khususnya hotel berbintang. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Andriani *et al.*, 2020). *Turnover* karyawan telah menjadi masalah manajerial yang penting dalam industri perhotelan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan menimbulkan biaya langsung dan tidak langsung, seperti biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, serta hilangnya pengetahuan organisasi dan budaya kohesif. Untuk memahami fenomena dan dampaknya terhadap organisasi perhotelan, para ahli dan praktisi memberikan perhatian besar pada *labour turnover* dan *turnover intention* (Park and Min, 2020).

Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya, dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *turnover intention* (Salama *et al.*, 2022). Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya

dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Zainal *et al.*, 2018). Menurut Pratama (2020), stres kerja yang meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* (Rehatta *et al.*, 2022).

Berbagai kebijakan dari pihak perusahaan dapat memberikan dampak langsung terhadap tingkat perputaran karyawan ini, misalnya kebijakan kompensasi, kebijakan promosi yang berkaitan dengan jenjang karier seseorang, ataupun situasi serta lingkungan kerja yang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat perputaran karyawan ini (Handoko, 2016). Dalam hubungannya dengan perputaran karyawan, kompensasi/sistem pengupahan yang tidak kompetitif akan membuat karyawan yang baik berpotensi untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu untuk menghindari perputaran karyawan maka sistem pengupahan harus kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain (Saputra and Suwandana, 2021). Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan ketentraman dan arti dalam hidup seseorang (Hasibuan, 2019). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai guna mencapai karir yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir yang diberikan perusahaan maka semakin rendah pula keinginan untuk keluar dari perusahaan (Yadewani and Wijaya, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui perputaran karyawan (*labour turnover*) hotel berbintang di Kota Jember. Penelitian ini melibatkan faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja sebagai determinan *labour turnover*. Adapun urgensi (keutamaan) dari penelitian ini adalah dengan studi ini akan diperoleh desain kebijakan terhadap karyawan, sehingga meminimalkan perputaran karyawan di hotel.

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory research* atau *confirmatory reseach* yaitu suatu penelitian kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Studi penelitian ini juga merupakan penelitian empiris dengan uji kausalitas untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Unit analisis pada studi ini adalah hotel berbintang di Kota Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan hotel berbintang di Kota Jember, mengacu data PHRI Jember tercatat 5 hotel berbintang di Kota Jember dengan jumlah karyawan sebanyak 162 karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan hotel berbintang di Kota Jember. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota sampling method* yaitu cara pengambilan sampel yang telah ditentukan/dijatah sebelumnya. Adapun jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 responden, yang didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimal 15 kali variabel (Leksono, 2020). Dari 60 kuesioner yang disebarkan, terdapat 4 kuesioner yang tidak kembali dan 2 kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap (tidak dapat digunakan dalam proses analisis data).

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Tabel 1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
----------	-----------

<i>Independent</i>	Faktor kompensasi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Keseuaian gaji dengan kebutuhan karyawan b. Keseuaian gaji dengan harapan karyawan c. Pembayaran tunjangan tepat waktu d. Karyawan puas dengan pembayaran tunjangan e. Sistem insentif sesuai dengan prestasi kerja f. Pemberian insentif oleh perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja
	Jenjang karir (X2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi b. Perusahaan mempunyai masa depan yang baik c. Jenjang karir yang jelas di masa yang akan datang d. Peluang yang sama untuk berkarir di perusahaan e. Jenjang karir memotivasi karyawan f. Perusahaan memberi kesempatan bagi karyawan untuk mempelajari banyak hal g. Perusahaan mempersiapkan karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi
	Stres kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> a. Beban tugas pekerjaan terlalu berat b. Karyawan harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan c. Karyawan memiliki beban kerja berlebihan d. Konflik pekerjaan yang banyak menuntut karyawan e. Karyawan kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja f. Karyawan kurang paham tanggungjawab pekerjaan yang dijalankan g. Karyawan merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung h. Alat-alat kantor yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan kadang-kadang rusak atau tidak berfungsi
<i>Dependent</i>	<i>Labour turnover</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan ingin segera keluar dari perusahaan karena kebijakan pengupahan b. Karyawan ingin segera keluar dari perusahaan karena merasa beban kerja seperti target terlalu berat, c. Karyawan ingin segera keluar dari perusahaan karena merasa terganggu dengan kerusakan fasilitas kerja d. Karyawan akan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sesuai dengan jenjang pendidikan, dan ingin fokus dalam mengurus keluarga

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja sebagai variabel bebas terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) sebagai variabel terikat. Adapun model persamaan yang diuji adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

- Y = Perputaran karyawan (*labour turnover*)
- a = Konstanta
- b₁...b₄ = Koefisien regresi
- X₁ = Faktor Kompensasi
- X₂ = Jenjang Karir
- X₃ = Stres kerja
- e = variabel gangguan

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui perputaran karyawan (*labour turnover*) hotel berbintang di Kota Jember. Setelah dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan uji F dan t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Asumsi Klasik

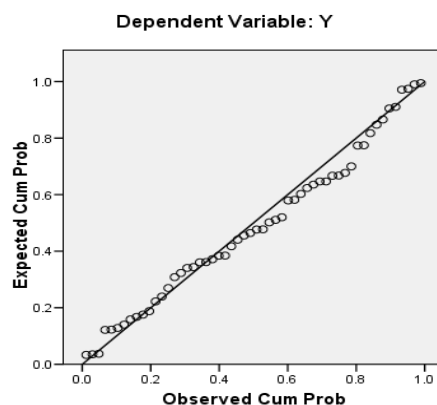
Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE).

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas yang dilakukan dengan melihat dari *normal probability plot*. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya.

Secara ringkas hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

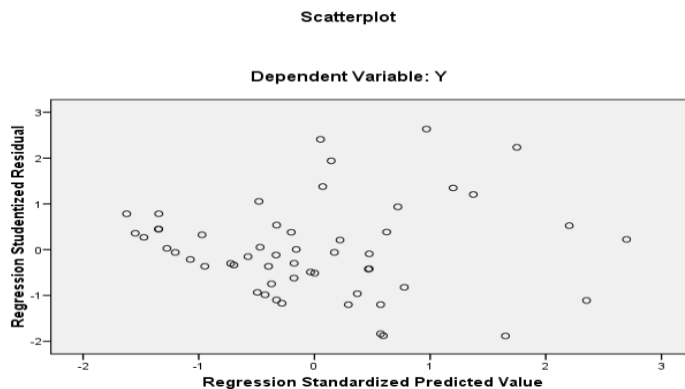
Sumber: Lampiran data diolah

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada

tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Adapun hasil pengujiannya dapat dinyatakan sebagai berikut.

Berdasarkan Gambar 2 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya unsur heterokedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya grafik *scatterplot* yang tidak membentuk pola.



Gambar 2 Grafik *Scatterplot* Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran data diolah

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2 Collinearity Statistic

Variabel	VIF	Keterangan
X ₁	1,276	VIF < 10 Tidak ada multikolinearitas
X ₂	1,398	
X ₃	1,157	

Sumber: Lampiran data diolah

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen yang terdiri dari faktor kompensasi (X₁), jenjang karir (X₂), dan stres kerja (X₃) terhadap variabel dependen yaitu perputaran karyawan (*labour turnover*) (Y). Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Konstanta	26,039	4,966	2,009	0,000	-
X ₁	-0,455	-2,544	2,009	0,014	Signifikan
X ₂	-0,365	-4,144	2,009	0,000	Signifikan
X ₃	0,270	3,077	2,009	0,003	Signifikan
			R	=	0,769
			R Square	=	0,591

<i>Standar Error</i>	=	3,149
F_{hitung}	=	24,083
F_{sig}	=	0,000
N	=	54

Sumber: Lampiran data diolah

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,039 - 0,455 X_1 - 0,365 X_2 + 0,270 X_3 + e$$

Adapun interpretasi atas persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 26,039, menunjukkan besarnya perputaran karyawan (*labour turnover*) pada saat variabel faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja sama dengan nol. Dalam hal ini perputaran karyawan (*labour turnover*) mengalami peningkatan tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2. $b_1 = -0,455$, artinya apabila variabel jenjang karir dan stres kerja sama dengan nol, maka semakin baik variabel faktor kompensasi akan menurunkan perputaran karyawan (*labour turnover*).
3. $b_2 = -0,365$, apabila variabel faktor kompensasi dan stres kerja sama dengan nol, maka semakin baik variabel jenjang karir akan menurunkan perputaran karyawan (*labour turnover*).
4. $b_3 = 0,270$, apabila variabel faktor kompensasi dan jenjang karir sama dengan nol, maka semakin tinggi variabel stres kerja akan meningkatkan perputaran karyawan (*labour turnover*).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila *R square* atau $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 3 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,591, hal ini berarti 59,1% perubahan perputaran karyawan (*labour turnover*) dipengaruhi oleh variabel faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 40,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas nasabah jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika probabilitas signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka variabel faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*). Adapun besarnya nilai F_{tabel} pada $n = 54$, $k = 3$, dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,79. Secara ringkas hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji F

<i>Dependent Variable</i>	<i>Independent Variable</i>	<i>R Square</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Y	X ₁ , X ₂ , X ₃	0,591	24,083	2,79	0,000

Sumber: Lampiran data diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,083 > 2,79$) dan probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka faktor kompensasi, jenjang karir, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) pada tingkat signifikan 5%.

Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau apabila probabilitas $< 5\%$ (α).

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 3 Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- Pengaruh variabel faktor kompensasi (X_1) terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) (Y)
Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa $-t_{hitung}$ untuk variabel faktor kompensasi lebih kecil dari $-t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2,544 < -2,009$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,014 < 0,05$. Karena $-t_{hitung}$ lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) terbukti kebenarannya (H_{a1} diterima).
- Pengaruh variabel jenjang karir (X_2) terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) (Y)
Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa $-t_{hitung}$ untuk variabel jenjang karir lebih kecil dari $-t_{tabel}$ yaitu sebesar $-4,144 < -2,009$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena $-t_{hitung}$ lebih kecil dari $-t_{tabel}$ dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) terbukti kebenarannya (H_{a2} diterima).
- Pengaruh variabel stres kerja (X_3) terhadap perputaran karyawan (*turn over labour*) (Y)
Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel stres kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,077 > 2,009$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,003 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) terbukti kebenarannya (H_3 diterima).

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi dapat diuraikan sebagai berikut.

Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*)

Hasil uji regresi menunjukkan variabel faktor kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan koefisien -0,455. Hal ini berarti dengan semakin baiknya faktor kompensasi maka perputaran karyawan (*labour turnover*) semakin rendah. Fenomena lapangan diperoleh informasi dari hasil wawancara dengan staf hotel di Kota Jember, bahwa kompensasi karyawan pada sektor hotel di Kota Jember khususnya pada hotel berbintang telah mempertimbangkan ketentuan upah minimum yang berlaku (UMK Kabupaten Jember). Sedangkan berkaitan dengan pemberian insentif, didasarkan pada profit yang diperoleh perusahaan. Hal ini tentunya bertentangan dengan aturan yang menyatakan bahwa pemberian insentif haruslah didasarkan pada aspek kinerja, masa kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, dan kelayakan. Kondisi ini menjadi tantangan bagi entitas hotel berbintang di Kota Jember, mengingat adanya potensi kekecewaan dari karyawan hotel tentunya berpotensi untuk meningkatkan *turnover* karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja adalah faktor individu, faktor manajemen dan faktor lingkungan. Faktor individu dipengaruhi oleh umur, masa kerja, pendidikan dan jabatan. Faktor manajemen dipengaruhi oleh tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap sistem penggajian, pekerjaan dan promosi pekerjaan. Faktor lingkungan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan terhadap tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas perumahan, dan lingkungan pekerjaan.

Dalam hubungannya dengan perputaran karyawan (*labour turnover*), Handoko (2016) menyatakan bahwa faktor kompensasi atau sistem pengupahan yang tidak kompetitif akan membuat karyawan yang baik keluar, oleh karena itu untuk menghindari perputaran karyawan (*labour turnover*) maka sistem pengupahan harus kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain. Dengan adanya faktor kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi. Dengan kata lain bahwa faktor kompensasi sangat berpengaruh terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*).

Pengaruh Jenjang Karir terhadap Perputaran Karyawan (*Labour turnover*)

Hasil uji regresi menunjukkan variabel jenjang karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan koefisien -0,365. Hal ini berarti dengan semakin baiknya jenjang karir maka perputaran karyawan (*labour turnover*) semakin rendah.

Karir bisa secara individual dan dibatasi secara sosial, manusia tidak hanya memiliki atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka tetapi kesempatan-kesempatan karir yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan “membentuk” manusia (Simamora, 2019). Masih menurut Simamora (2019) dalam mencanangkan perkembangan karir sangat diperlukan adanya pengetahuan tentang dorongan-dorongan dan kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perputaran Karyawan (*Labour turnover*)

Hasil uji regresi menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan koefisien 0,270. Hal ini berarti dengan semakin tingginya stres kerja maka perputaran karyawan (*labour turnover*) juga semakin tinggi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan hotel berbintang di Kota Jember adalah stres kerja. Waktu operasi yang lama, perilaku yang beragam, model pekerjaan dengan permintaan tinggi/sumber daya rendah, dan umpan balik yang kecil menimbulkan tingkat kelelahan dan stres yang tinggi. Seiring berjalannya waktu, kelelahan dan stres kerja membuka

jalan bagi rendahnya kinerja kerja serta niat berpindah yang luar biasa (hasil wawancara dengan staf hotel). Saat ini karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Hal-hal tersebut merupakan contoh pemicu stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Salama *et al.*, 2022).

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, sebab ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar pada karyawan. Meningkatnya *turnover intention*, menyebabkan banyak organisasi mengambil serius masalah ini kemudian mulai berinvestasi pada karyawan dalam jangka orientasi pelatihan, pemeliharaan, pengembangan dan mempertahankan karyawan untuk meminimalisir pergantian karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Faktor kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan koefisien -0,455.
2. Jenjang karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan koefisien -0,365.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (*labour turnover*) dengan koefisien 0,270.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. *et al.* (2020) *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Annur, C. M. (2024) *Tingkat Penghunian Kamar Hotel Bintang di Indonesia (Januari 2020-Desember 2023)*, *Databoks*. Available at: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/> (Accessed: 29 April 2023).
- Badan Pusat Statistik (2024) *Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya di Indonesia 2023*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember (2024) *Perkembangan Tingkat Hunian Kamar Hotel Kabupaten Jember Bulan November 2023*. Jember.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia / T. Hani Handoko*. Yogyakarta: BPF. Available at: <http://lib.ui.ac.id>.
- Hasibuan, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leksono, S. (2020) *Metode Penelitian Kualitatif Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Park, J. and Min, H. (Kelly) (2020) ‘Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis’, *International Journal of Hospitality Management*, 90(May 2019), p. 102599. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102599.
- Pratama, R. Y. A. (2020) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Swiss Belinn Kota Malan’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), pp. 1–19.
- Rehatta, P. N. *et al.* (2022) ‘Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention Due to the Impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel’, *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), pp. 1919–1928.
- Salama, W. *et al.* (2022) ‘Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). doi: 10.3390/ijerph19159724.
- Saputra, I. W. A. and Suwandana, I. G. M. (2021) ‘Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia’, *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), pp. 329–332. doi: 10.24018/ejbmr.2022.7.1.1237.
- Simamora, H. (2019) *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yadewani, D. and Wijaya, R. (2021) ‘The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in the Culinary Sector’, *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 1(1), pp. 37–44. doi: 10.5267/j.ac.2021.4.011.
- Zainal, V. R. *et al.* (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.