

**ANALISIS PERSEPSI *EMPLOYEE EMPOWERMENT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL RATU MAYANG
GARDEN PEKANBARU**

Oleh :

Muhajir Mabruri

Pembimbing : *Marzolina dan Kurniawaty Fitri*

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

email : *adjier_303@yahoo.com*

*Employee Empowerment Perception Analysis of Turnover Intention
of Employees In Hotel Ratu Mayang Garden
Pekanbaru*

ABSTRACT

The study was conducted on employees Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru. Aims to determine the effect of simultaneous and partial perception of the Employee Empowerment Employee Turnover Intention at Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru. There are five variables, one dependent variable and four independent variables. The study was conducted with a sample of 98 people. Research using test equipment and multiple regression analysis using census techniques by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, using qualitative and quantitative methods using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 20.0. The analysis showed that there are significant variables simultaneously and partially Meaningfulness, Competence Self-Determination and Impact on Employee Turnover Intention at Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru. The variables that most strongly to Employee Turnover Intention at Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru is variable Self-Determination (X3) when all employees are good Employee Empowerment is good, it will be able to lower the Employee Turnover Intention at Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru.

Keywords: Meaningfulness, Competence, Self-Determination, Impact, and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya

manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi karyawan menjadi produktif, selain itu karyawan juga

menjadi loyal dan komit terhadap perusahaan. Pemberdayaan karyawan yang tepat akan memberikan karyawan kinerja yang baik dan mengurangi adanya niat pindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

Turnover intention dapat berakibat fatal bagi organisasi karena karyawan akan berperilaku negatif baik dari kinerjanya maupun dari sikap kerjanya. Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover intention* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Employee Empowerment merupakan salah satu pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif khususnya dalam industri jasa. Karyawan diberikan kemandirian dalam mengambil keputusan tertentu dan menyelesaikan persoalan yang dihadapi pada saat menyampaikan layanan kepada pelanggan tanpa campur tangan dari penyelia atau manajer. Seringkali perusahaan jasa menerapkan *employee empowerment* khususnya dalam hal penanganan keluhan pelanggan atau pada saat karyawan harus mengupayakan tercapainya kepuasan pelanggan dengan melakukan apapun untuk dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Salah satu hotel berbintang tiga di Pekanbaru adalah Hotel Ratu Mayang Garden yang terletak di Jalan Jend. Sudirman no. 11 Pekanbaru. Hotel Ratu Mayang Garden merupakan salah satu hotel yang telah cukup lama ada di Pekanbaru yang telah berjalan 14

tahun yang sebelumnya memiliki nama Hotel Sahid dan memiliki karyawan yang cukup banyak. Pada hotel ini banyak terjadinya karyawan yang keluar masuk tiap tahunnya yang merupakan dampak dari *turnover intention* karyawan. Hal ini juga terlihat dari data 5 tahun terakhir dari Hotel Ratu Mayang Garden yang karyawannya banyak keluar.

Adapun Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh persepsi *employee empowerment* yang terdiri dari *meaningfulness, competence, self-determination* dan *impact* terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh *meaning* terhadap *turnover intention* karyawan? 3) Bagaimana pengaruh *competence* terhadap *turnover intention* karyawan? 4) Bagaimana pengaruh *self-determination* terhadap *turnover intention* karyawan? 5) Bagaimana pengaruh *impact* terhadap *turnover intention* karyawan?

Tujuan Penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi *employee empowerment* yang terdiri dari *meaningfulness, competence, self-determination* dan *impact* terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *meaning* terhadap *turnover intention* karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *competence* terhadap *turnover intention* karyawan. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-determination* terhadap *turnover*

intention karyawan. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *impact* terhadap *turnover intention* karyawan

TELAAH PUSTAKA

Turnover Intention

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Lum *et.al* dalam Andini (2006:12) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2006:13) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Sedangkan Menurut Azwar dalam Kurniasari (2004), intensi merupakan fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, ke dua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan yang ketiga adalah aspek kontrol perilaku yang dihayati. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Indikasi Terjadinya Intensi *Turnover*

Menurut Harnoto (2006:2), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas

kerja, naiknya keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan in adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang

ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Proses Terjadinya *Turnover Intention*

Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu :

1. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Hanisch dan Hulin, dalam Mueller (2005) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
2. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja

baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Hom & Griffeth, dalam Mueller, 2005).

Employee Empowerment* Pengertian *Employee Empowerment

Menurut Bohlander dan Snell (2010:164), mendefinisikan bahwa *Employee Empowerment* adalah sebuah teknik yang melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka melalui proses inclusion. Empowerment mendorong para karyawan untuk menjadi seorang inovator dan manajer dalam pekerjaan mereka sendiri, dan melibatkan mereka dalam pekerjaan mereka dengan pemberian kontrol yang lebih besar dan memberikan kemampuan lebih dalam pengambilan keputusan. Menurut Cook dan Macaulay dikutip Wibowo (2008:112), pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Pemberdayaan menurut Robert dan Greene dalam Damanik dan Pattiasina (2009:93), adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali dan mempengaruhi peristiwa dan institusi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan

Menurut Shari Chaudron yang dikutip oleh Rokhman (2003:129-131) ada beberapa hal

yang harus dilakukan untuk membentuk lingkungan yang mendukung program pemberdayaan antara lain :

1. *Works team and information sharing are building block* (membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dengan pekerja).
2. *Provide the training and resources needed to do good job* (Pengembangan kemampuan dan keahlian merupakan satu dimensi yang penting dalam program pemberdayaan, oleh karena training merupakan hal yang penting untuk meningkatkan keahlian pekerjaan dan merupakan bagian penting pemberdayaan karyawan)
3. *Provide measurement, feedback and reinforcement* (Untuk mengetahui peningkatan dan kemajuan yang dilakukan oleh karyawan perlu dilakukan pengukuran terhadap efektifitas program empowerment), dengan menyediakan standar pengukuran keberhasilan dapat dijadikan alat control pekerjaan atas prestasi pekerja.
4. *On going Reinforcement* (Dukungan manajemen dengan pemberian reinforcement) yang terus menerus akan sangat mendukung dan memotivasi karyawan karena setiap karyawan ingin dihargai atas prestasi yang ia capai dan supervisor perlu memberikan penilaian yang baik dan memberitahukan yang lain atas prestasi yang telah dicapai.
5. *Provide responsibility and authority* (memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagi pekerjaan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan).

6. *Flexible in internal procedure* (menciptakan aturan dan system yang lebih fleksibel). Karena dengan aturan yang fleksibel akan memudahkan dalam pengambilan keputusan dan mendukung organisasi yang mudah menyesuaikan terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga organisasi lebih kompetitif dari pesaing-pesaingnya

Dimensi Pemberdayaan

Menurut Thomas dan Velthouse dalam Widjaja (2009), terdapat 4 dimensi dalam pemberdayaan, yaitu:

1. *Meaningfulness* adalah nilai dari sebuah *goal* atau tujuan pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu sehubungan dengan idealisme atau standar individu tersebut. Spreitzer menambahkan bahwa *meaningfulness* akan tercipta ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaannya berarti dan penting baginya. Pekerjaan dirasakan berarti oleh karyawan ketika *goal* atau tujuan dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan sistem nilai ideal atau standar orang tersebut.
2. *Competency* adalah kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja

secara umum atau sering disebut dengan *self-esteem*

3. *Self-determination* adalah suatu kebutuhan psikologi dan mengacu pada makna dari kebebasan dan otonomi dalam menentukan kegiatan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas. *Self-determination* telah dihubungkan antara individual dan kelompok untuk meningkatkan kontrol terhadap cara kerja masing-masing dengan kepuasan kerja personal.
4. *Impact* merupakan seberapa besar pengaruh hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan di dalam sebuah lingkungan kerja. Karyawan akan merasa diberdayakan ketika individu memiliki keyakinan bahwa pekerjaan atau tindakan individu lakukan mempengaruhi dan berdampak pada perusahaan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Hotel Ratu Mayang Garden yang memiliki karyawan berjumlah 98 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah karyawan Hotel Ratu Mayang Garden 98 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan *sensus sampling* dan mengambil semua jumlah populasi dari karyawan untuk di jadikan sampel.

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu juga

dilakukan wawancara sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji apakah suatu kuesioner atau alat ukur penelitian yang terdiri dari butir-butir pertanyaan, apakah sudah tergolong reliabel atau tidak. Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila pertanyaan dalam kuesioner sudah tergolong reliabel maka pertanyaan variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.70 (Ghozali, 2009).

Tabel 1
Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Signifikansi
Konstanta Job	3.664	0.378	9.694	0,000
Meaningfulness	-0.264	0.076	6.844	0,000
Competence	-0.360	0.078	5.061	0,000
Self Determination	-0.544	0.077	7.883	0,000
Impact	-0.432	0.075	8.583	0,000

Nilai $a = 3.664$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru sebesar 3.664 satuan. Nilai $b_1 = -0.264$ merupakan koefisien regresi untuk variabel *Meaningfulness* (X1), menunjukkan apabila variabel *Meaningfulness* (X1) ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru sebesar 0.264 satuan. Koefisien bersifat negatif artinya terdapat hubungan negatif antara variabel *Meaningfulness* (X1) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Nilai $b_2 = -0.360$ merupakan koefisien regresi untuk variabel *Competence* (X2) menunjukkan apabila variabel *Competence* (X2) ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru sebesar 0.360 satuan. Koefisien bersifat negatif

artinya terdapat hubungan negatif antara variabel *Competence* (X2) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Nilai $b_3 = -0.544$ merupakan koefisien regresi untuk variabel *Self-Determination* (X3) menunjukkan apabila variabel *Self-Determination* (X3) ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. sebesar 0.544 satuan. Koefisien bersifat negatif artinya terdapat hubungan negatif antara variabel *Self-Determination* (X3) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Nilai $b_4 = -0.432$ merupakan koefisien regresi untuk variabel *Impact* (X4) menunjukkan apabila variabel *Impact* (X4) ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. sebesar 0.432 satuan. Koefisien bersifat negatif artinya terdapat hubungan negatif antara variabel *Impact* (X4) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai diperoleh nilai sebesar 0.635. Hal ini menunjukkan bahwa *Meaningfulness* (X1), *Competence* (X2) *Self-Determination* (X3) dan *Impact* (X4) memberikan pengaruh sebesar 77.50% terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Sisanya sebesar 36.50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Meaningfulness</i> (X1)	Nilai dari sebuah goal atau tujuan pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu sehubungan dengan idealisme atau standar individu tersebut Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)	1. Pekerjaan merupakan hal penting baginya. 2. Aktifitas kerja berarti baginya. 3. Pekerjaan sesuai dengan idealisme karyawan. Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)

<i>Competence</i> (X2)	Kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)	1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas 2. Karyawan menguasai keterampilan 3. Karyawan memiliki kepercayaan diri Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)
Self-determination (X3)	Suatu kebutuhan psikologi dan mengacu pada makna dari kebebasan dan otonomi dalam menentukan kegiatan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)	1. Memiliki keleluasaan. 2. Mempunyai kesempatan menggunakan inisiatif 3. Tidak bergantung kepada atasan Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)
Impact (X4)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2009:69)	1. Dukungan moral 2. Dukungan materil 3. Pelatihan 4. Perlakuan yang adil 5. Penempatan karyawan 6. Pengembangan tenaga kerja Veitzhal Rivai (2005)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan daapt memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain Lum et.al dalam Andini (2006:12)	1. Keinginan mencari pekerjaan lainnya. 2. Keinginan mencari pekerjaan baru. 3. Keinginan untuk mencari profesi baru. 4. Adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan. 5. Telah mengevaluasi kerugian jika keluar dari pekerjaan. 6. Memiliki kemungkinan untuk pindah pekerjaan Thomas dalam jurnal Widjaja (2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun sebagian besar responden yang merupakan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden. Sebagian besar memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 orang (61.22%) memiliki status belum menikah 75 orang (76.53%) memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 30 orang (30,61%) memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 58 orang (59.18%) dan ini merupakan gambaran umum data identitas responden pada penelitian

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

1. *Meaningfulness* (X1)

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.54 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.54 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Meaningfulness* tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki *Meaningfulness* yang baik selama bekerja menjadi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Pekerjaan karyawan yang dilakukan merupakan hal yang penting bagi dirinya, sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju karena karyawan hanya menganggap pekerjaan itu sebatas kewajiban yang harus dipenuhi karyawan kepada perusahaan sehingga banyak tujuan pekerjaan yang tidak dapat dicapai oleh seorang individu.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Aktifitas kerja yang dilakukan karyawan secara pribadi berarti bagi dirinya dan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena responden menyatakan bahwa aktifitas kerja yang dilakukan karyawan tidak terlalu berarti bagi diri masing-masing karyawan dan menganggap bahwa perintah dari atasan tidak berarti untuk pribadi masing-masing karyawan. Pada pernyataan ketiga yaitu Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan idealisme karyawan dan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan idealisme karyawan karena idealisme karyawan adalah bekerja hanya untuk mendapatkan gaji dan tidak untuk memajukan perusahaan.

2. *Competence* (X2)

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.23 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.23 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Competence* tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki *Competence* yang baik selama bekerja menjadi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu karena karyawan tidak selalu bisa melakukan pekerjaan dengan jangka

waktu yang telah ditentukan karena beban kerja para karyawan tergolong berat untuk diselesaikan oleh para karyawan.

Pada pernyataan kedua yaitu Karyawan menguasai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dan sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan juga menyatakan bahwa karyawan kurang memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari karena kurangnya pelatihan keterampilan yang diberikan oleh pihak pimpinan dan manajemen hotel kepada para karyawan. Sedangkan pada pernyataan ketiga yaitu Karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju dan karyawan menyatakan bahwa karyawan menjadi kurang percaya diri karena kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tergolong rendah.

3. *Self-Determination* (X3)

Self-determination adalah suatu kebutuhan psikologi dan mengacu pada makna dari kebebasan dan otonomi dalam menentukan kegiatan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas. *Self-determination* telah dihubungkan antara individual dan kelompok untuk meningkatkan kontrol terhadap cara kerja masing-masing dengan kepuasan kerja personal.

Dengan adanya *Self-determination* yang baik dari para karyawan maka karyawan pada perusahaan tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi

perusahaan, sedangkan apabila *Self-determination* karyawan tergolong rendah maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dan menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatnya turnover intention dari para karyawan karena karyawan sudah tidak betah lagi dalam bekerja dalam perusahaan.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.48 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.48 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Self-determination* tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki *Self-determination* yang baik selama bekerja menjadi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Karyawan memiliki keleluasaan dalam menentukan bagaimana ia menyelesaikan pekerjaannya, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena karyawan tidak leluasa dalam menentukan penyelesaian pekerjaannya karena pihak perusahaan menetapkan cara tersendiri untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Karyawan mempunyai kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, dan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan tidak diberikan kebebasan dalam menggunakan inisiatifnya

sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak bebas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk pernyataan ketiga yaitu Karyawan mempunyai peluang untuk tidak bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan ragu-ragu karena tidak semua pekerjaan dimana karyawan mempunyai peluang untuk tidak bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena sebagian besar pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden karyawan bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu menunggu perintah atasan terlebih dahulu dan tidak berdasarkan inisiatif karyawan itu sendiri.

4. *Impact* (X4)

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.45 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.45 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Impact* tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki *Impact* yang baik selama bekerja menjadi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pekerjaan di departemennya., sebagian besar responden menyatakan tidak setuju

karena karyawan tidak mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan keberhasilan pekerjaan di departemennya karena variabel *Impact* karyawan masih tergolong rendah.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Hasil kerja karyawan berdampak pada sistem perusahaan. Dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan juga menyatakan tidak setuju karena hasil kerja karyawan sama sekali tidak berdampak terhadap sistem perusahaan yang ada. Pada pernyataan ketiga yaitu Opini yang diberikan karyawan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan departemen dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dan menyatakan bahwa pengambilan keputusan dalam perusahaan hanya berdasarkan kepada opini dan pendapat pimpinan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *Impact* karyawan tergolong rendah sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Impact* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru meningkatkan variabel *Impact* karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan pelatihan dan pengarahan secara langsung kepada para karyawan agar hasil kerja para karyawan dapat meningkat dan berpengaruh di departemennya, selain itu juga sebaiknya pihak pimpinan memberikan evaluasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga Hasil kerja karyawan berdampak pada sistem perusahaan, dan sebaiknya pihak perusahaan juga

memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk opini dan pendapat dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan departemen. Dengan meningkatnya variabel *Impact* maka akan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja sehingga dengan meningkatkan *Impact* para karyawan akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

5. Turnover Intention (Y)

Turnover intention mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawl cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson dalam Novlialdi (2007:9) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 3.60 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 3.60 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dan bernilai Tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Turnover Intention* tergolong tinggi karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru menyatakan setuju bahwa telah memiliki *Turnover Intention* yang

tinggi selama bekerja menjadi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Keinginan mencari pekerjaan di bidang yang sama di perusahaan lainnya, sebagian besar karyawan menjawab setuju karena karyawan ingin bekerja ditempat lain karena karyawan merasakan tidak tercapainya *employee empowerment* ketika bekerja menjadi karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, yaitu karyawan tidak mendapatkan self determination dalam bekerja sehari-hari.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Keinginan mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan setuju karena karyawan terkadang juga ingin bekerja di bidang berbeda untuk mendapatkan pengalaman baru. Pada pernyataan ketiga yaitu Keinginan untuk mencari profesi baru dan sebagian besar responden menyatakan setuju karena sebagian besar karyawan ingin keluar dari perusahaan karena tertarik untuk bekerja di tempat lain yang membuat kompetensi karyawan menjadi meningkat.

Untuk pernyataan keempat yaitu Adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan sebagian besar karyawan menyatakan setuju karena karyawan ingin meningkatkan *competence* kerjanya di perusahaan lain sehingga para karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan pada pernyataan kelima yaitu Karyawan telah mengevaluasi kerugian yang diakibatkan jika keluar dari pekerjaan dan karyawan juga menjawab setuju karena apabila karyawan keluar karyawan akan

mendapatkan uang pesangon sehingga karyawan tidak akan rugi apabila keluar dari perusahaan.

Untuk pernyataan keenam yaitu Karyawan memiliki kemungkinan untuk pindah pekerjaan pada waktu yang akan datang dan sebagian besar karyawan menjawab setuju karena karyawan sangat ingin keluar dari perusahaan diakibatkan karyawan memiliki *meaningfulness*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* yang tergolong rendah dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel *Meaningfulness*, *Competence*, *Self-Determination* dan *Impact* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Artinya variabel independen yang terdiri atas *Meaningfulness*, *Competence*, *Self-Determination* dan *Impact* secara bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
2. Adanya pengaruh secara parsial variabel *Meaningfulness*, *Competence*, *Self-Determination* dan *Impact* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Artinya variabel independen yang terdiri atas *Meaningfulness*, *Competence*, *Self-Determination* dan *Impact* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

3. Adapun variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru adalah variabel *Self-Determination* (X3) apabila setiap karyawan mendapatkan *Employee Empowerment* yang baik yang baik maka akan dapat menurunkan *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Saran

1. *Meaningfulness* karyawan tergolong rendah sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru meningkatkan variabel *Meaningfulness* karyawan dengan cara memberikan pengarahan secara langsung dan memotivasi para karyawan agar para karyawan melakukan pekerjaan yang merupakan hal yang penting bagi dirinya dan Aktifitas kerja yang dilakukan karyawan secara pribadi berarti bagi dirinya, dan juga Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan idealisme karyawan. Apabila variabel *Meaningfulness* dapat ditingkatkan maka tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dapat diturunkan.
2. *Competence* karyawan tergolong rendah sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru meningkatkan variabel *Competence* karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan pelatihan dan *training* secara berkala kepada para karyawan agar para karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan, dan agar para Karyawan menguasai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, dan agar para Karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Apabila *Competence* karyawan dapat ditingkatkan maka akan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja sehingga dengan meningkatkan *Competence* para karyawan akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

3. *Self-determination* karyawan tergolong rendah sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru meningkatkan variabel *Self-determination* karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan Karyawan keleluasaan dalam menentukan bagaimana ia menyelesaikan pekerjaannya, selain itu memberikan kesempatan kepada para karyawan menggunakan inisiatifnya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu memberikan peluang kepada para karyawan

untuk tidak bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan meningkatnya variabel *Self-determination* maka akan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja sehingga dengan meningkatkan *Self-determination* para karyawan akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

4. *Impact* karyawan tergolong rendah sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Impact* karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru meningkatkan variabel *Impact* karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan pelatihan dan pengarahannya secara langsung kepada para karyawan agar hasil kerja para karyawan dapat meningkat dan berpengaruh di departemennya, selain itu juga sebaiknya pihak pimpinan memberikan evaluasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga Hasil kerja karyawan berdampak pada sistem perusahaan, dan sebaiknya pihak perusahaan juga memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk opini dan pendapat dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan departemen. Dengan meningkatnya variabel *Impact* maka akan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja sehingga dengan meningkatkan *Impact* para karyawan akan menurunkan

tingkat *Turnover Intention*
karyawan Hotel Ratu Mayang

Garden Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Nazim. 2013. *Effects of Employees Empowerment on Employees Commitment to Organization and Employees Turnover Intention (An Empirical Evidence from Banking Industry of KPK, Pakistan)*
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta
- Bohlander, George., & Scott Snell. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halim, Noventius. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention di Restaurant The Belly Clan Jakarta*
- Harnoto. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Hulupi, Wikan. 2014. *Pengaruh Job Redesign dan Employee Empowerment Terhadap Intention To Quit Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Produksi PT Alstom Power Energy Systems Indonesia*
- Makmur, Syarif .2008. *Pemberdayaan Sumber daya Manusia dan Efektivitas organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ningtyas, Sandi. 2014. *Pengaruh Employer Brand Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening yang Dimoderasi Employee Empowerment Pada PT. Bank CIMB Niaga Jawa Timur*
- Novliadi, Ferry. 2007. *Intesi Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Melalui < <http://wordpress.com> > (Desember 2013).
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta

