

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI KAYUMANIS NUSA DUA PRIVATE VILLA & SPA BALI

^aNi Kadek Sudnanti, ^bNi Wayan Wijayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar

^akadeksudnanti@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Career Development, Work Stress, and Employee Empowerment on Turnover Intention at Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. This research is motivated by the problem of turnover intention which is increasing annually at Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. This study aims to determine the impact of career development, work stress, the influence of employee empowerment on turnover intention, also the influence of career development, work stress, and employee empowerment on turnover intention at Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. This research was conducted at Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa, using Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa employees as respondents. The number of respondents in this study were 80 people taken by saturated sample techniques. The types of data are quantitative data. Sources of data are primary data and secondary data. Data collection techniques used a questionnaire with closed questions as measured by the Likert scale. The data analysis technique used in this study is a multiple linear regression analysis technique which operated by the SPSS version 23.0 program. The results of indicate that career development has a negative effect on turnover intention, work stress has a positive effect on turnover intention, employee empowerment has a negative effect on turnover intention, and career development, work stress and employee empowerment significantly influence turnover intention on Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa.

Keywords: *career development, work stress, employee empowerment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan baik. Hal ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang ada agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah terjadinya *turnover intention* yang berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan terus mengalami peningkatan dalam *turnover* karyawannya, hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menimbulkan biaya yang tinggi serta penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh adanya biaya perekrutan karyawan baru, pelatihan karyawan, serta biaya lembur karyawan. Pada dasarnya, *turnover intention* bisa terjadi karena adanya banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor - faktor tersebut diantaranya pengembangan karir, stres kerja dan pemberdayaan karyawan.

Setiap perusahaan pasti mengalami permasalahan dalam menjalankan perusahaannya baik itu terkait dengan finansial maupun sumber daya manusia tak terkecuali di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. Dimana Wisatawan yang menginap di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali sering mengadakan acara *party*, sehingga pimpinan tidak sempat untuk mengadakan pelatihan untuk meningkatkan *skill* dari karyawannya dalam mengembangkan karir dan juga karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang padat sehingga menimbulkan stres pada karyawan. Selain itu pemberdayaan karyawan belum berjalan dengan optimal, dimana karyawan belum berani mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah terkait dengan *job desknya*.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Dimana jika dalam suatu perusahaan mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Hal ini perlu menjadi perhatian mengingat karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dari perusahaan. Berikut tabel *turnover* karyawan selama 5 tahun terakhir pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa.

Tabel 1
Turnover Karyawan
Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali
Tahun 2013 s/d 2017

Jumlah Karyawan					
Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun	Masuk	Keluar	Persentase <i>turnover</i> karyawan
2013	112	109	5	8	7,3%
2014	109	106	7	10	9,4%
2015	106	99	5	12	12,1%
2016	99	89	2	12	13,5%
2017	89	80	2	11	13,8%

Sumber: Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa (data diolah).

Pada tabel 1 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa mengalami tingkat *turnover* semakin tinggi setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan terdapat masalah yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan karyawan di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dijabarkan pokok permasalahan, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali?
3. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali?
4. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh secara parsial dari pengembangan karir terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali dan pengaruh secara simultan pengembangan karir, stres kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya –upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi (Busro, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan

Stres kerja

Robbins dan Judge (2017, 429), menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidak-seimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pemberdayaan karyawan

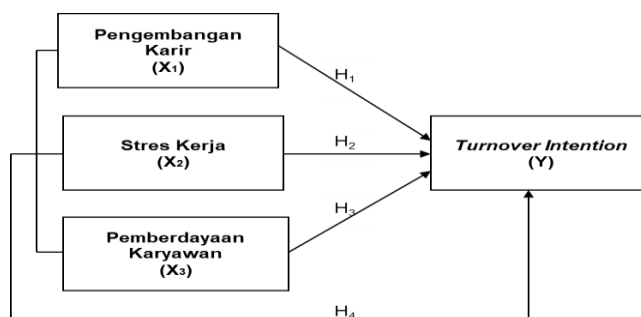
Menurut Khan (2007) dalam (Suwatno dan Priansa, 2011) bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pemberdayaan merupakan usaha – usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mendorong karyawan ikut terlibat dalam mengambil keputusan terkait dengan bidang pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

1. Jauhari Hafiz dkk., (2016): pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance Tbk cabang Palembang.
2. Rindi Nurlaila Sari (2014): pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (pada hotel Ibis Yogyakarta).
3. I Made Prawira Aria Raharja dan I Gusti Made Suwandana (2018): pengaruh *leader member exchange, empowerment, talent management* terhadap *turnover intention*.

Kerangka Berpikir

Turnover Intention (Y) pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya variabel Pengembangan Karier (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Pemberdayaan Karyawan (X₃). Pada penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh secara parsial dan simultan.



Gambar 1.

Pengaruh Pengembangan Karier, Stres Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap *Turnover Intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Hipotesis

H₁ : Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

- H₂ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.
- H₃ : Pemberdayaan Karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali
- H₄ : Pengembangan karir, stres kerja, dan pemberdayaan berpengaruh terhadap *turnover intention* di Kayumanis Private Villa & Spa Bali.

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah suatu kegiatan atau proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan oleh karyawan pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. Menurut (Rivai, 2010) dalam jurnal (Harjanti, 2017), indikator yang terdapat dalam pengembangan karir yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan Organisasi
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan – Kesempatan untuk Tumbuh
6. Dukungan Manajemen

Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi ketidak-seimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketidak seimbangan psikologis ini dapat menyebabkan rasa jenuh dan penurunan produktivitas dari karyawan Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. (Hasibuan, 2014) dalam (Noviyanti, 2018), menyatakan bahwa model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja
2. Sikap Pemimpin
3. Waktu Kerja
4. Konflik
5. Komunikasi
6. Otoritas kerja

Pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan merupakan usaha – usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mendorong karyawan Kayumanis Nusa dua Private Villa & Spa ikut terlibat dalam mengambil keputusan terkait dengan bidang pekerjaannya. Khan yang dialihbahasakan oleh (Suwatno dan Priansa, 2011), menyatakan sebuah model pemberdayaan yang dalam hal ini menjadi indikator dari pemberdayaan yaitu:

1. *Desire*
2. *Trust*
3. *Confident*
4. *Credibility*
5. *Accountability*
6. *Communication*

Turnover intention

Turnover intention merupakan adanya keinginan karyawan Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa untuk meninggalkan perusahaan dan berkeinginan untuk pindah kerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata karyawan keluar dari perusahaan. (Mobley, 2011) dalam (Fachrozi, 2017), mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

1. Pikiran – Pikiran untuk Berhenti
2. Keinginan untuk Meninggalkan

3. Keinginan untuk Pekerjaan Lain

METODE

Lokasi penelitian di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, yang merupakan salah satu Villa yang terletak dikawasan ITDC block S Nusa Dua, Bali. Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa dan sampelnya diambil dengan teknik sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada sebagai sampel yang berjumlah 80 orang selain pimpinan, sebagai responden. Jenis data adalah data kuantitatif. Sumber data data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup dan jawaban diukur menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang bukan merupakan responden utama. Kemudian dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden utama dan dilakukan analisis regresi linier berganda yang diawali dengan melakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi yang menggunakan program SPSS versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 80 responden yang diperoleh memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin
Responden yang bekerja di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa lebih banyak laki – laki dengan presentase 70% dan responden perempuan dengan presentase 30%.
2. Responden berdasarkan lama bekerja
Responden dengan lama kerja 6 sampai 10 tahun paling banyak yang berjumlah 50% dan responden dengan lama kerja 1 sampai 5 tahun paling sedikit yang berjumlah 22,5%.
3. Responden berdasarkan usia
Responden dengan usia 26 sampai 31 tahun lebih banyak berjumlah 37,6% dan responden yang berusia 38 sampai 43 tahun paling sedikit yaitu sebanyak 8,7%.
4. Responden berdasarkan pendidikan terakhir
Responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma paling banyak dengan jumlah persentase sebesar 50% dan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir SMA / Sederajat yang berjumlah 22,5%.
5. Responden berdasarkan department
Responden paling banyak pada *department butler*, yaitu sebanyak 18,7% dan responden paling sedikit pada *department A & G* sebanyak 1,3%.

Uji validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pengembangan Karir	X1.1	0,844	Valid
		X1.2	0,822	Valid
		X1.3	0,812	Valid
		X1.4	0,806	Valid
		X1.5	0,897	Valid
		X1.6	0,756	Valid
2	Stres Kerja	X2.1	0,799	Valid
		X2.2	0,827	Valid
		X2.3	0,872	Valid
		X2.4	0,820	Valid
		X2.5	0,893	Valid
		X2.6	0,795	Valid
3	Pemberdayaan Karyawan	X3.1	0,827	Valid
		X3.2	0,798	Valid
		X3.3	0,839	Valid
		X3.4	0,753	Valid
		X3.5	0,748	Valid
		X3.6	0,828	Valid
4	<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,926	Valid
		Y2	0,977	Valid
		Y3	0,914	Valid

Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner pada 30 orang responden pada tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini yaitu variabel pengembangan karir, stres kerja, pemberdayaan karyawan dan *turnover intention* adalah valid, karena pada setiap indikator nilai koefisien korelasi bernilai positif dan $> 0,30$.

Uji Reliabilitas

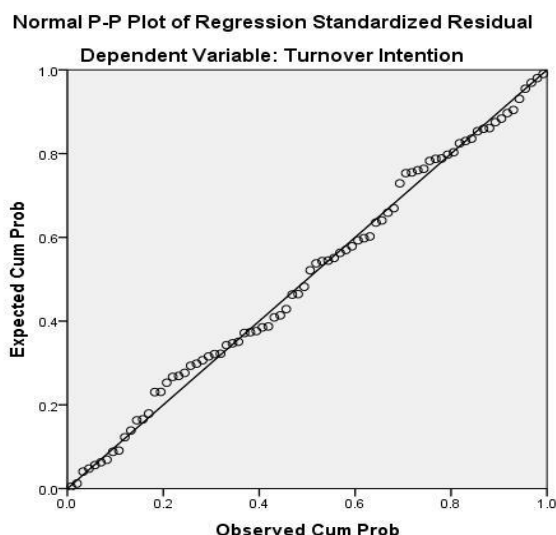
Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,901	Reliabel
2	Stres Kerja	0,911	Reliabel
3	Pemberdayaan Karyawan	0,882	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,929	Reliabel

Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi dari variabel pengembangan karir, stres kerja, pemberdayaan karyawan dan *turnover intention* adalah $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 2 terlihat data plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

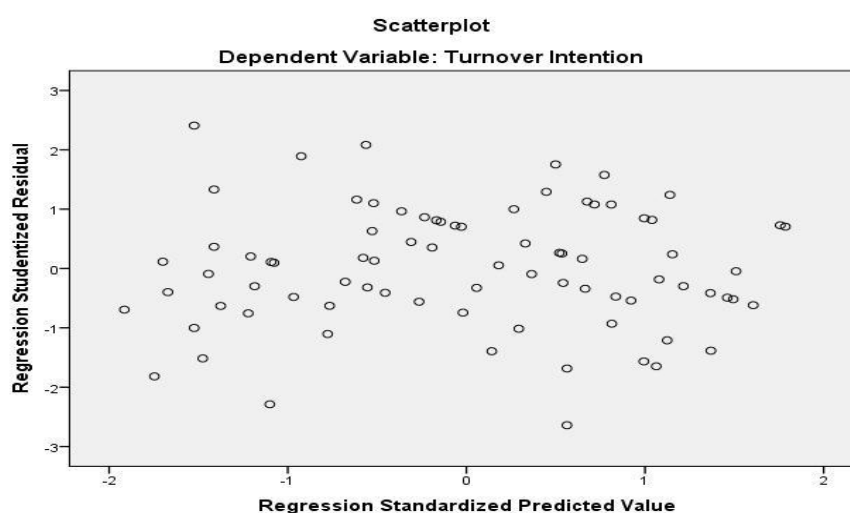
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Pengembangan Karir	.616	1.624
Stress Kerja	.917	1.091
Pemberdayaan Karyawan	.575	1.740

Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing - masing variabel bebas adalah sebesar 0,616; 0,917; 0,575 yang artinya masing - masing variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF dari masing - masing variabel sebesar 1,624; 1,091; 1,740 yang artinya masing - masing variabel mempunyai nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskendastisitas



Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskendastisitas

Berdasarkan gambar 3, data menyebar tidak berpola di kanan dan kiri angka nol (0) serta diatas dan di bawah angka nol (0) dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi terbebas dari masalah heteroskendastisitas.

Regresi linear berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.014	1.721		8.143	.000
1 Pengembangan Karir	-.133	.052	-.292	2.555	.013
Stress Kerja	.119	.049	.226	2.415	.018
Pemberdayaan Karyawan	-.139	.053	-.307	2.599	.011

Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 14,014 - 0,133X_1 + 0,119X_2 - 0,139X_3$$

1. Koefisien konstanta sebesar 14,014 yang berarti bahwa apabila variabel pengembangan karir, stres kerja, dan pemberdayaan karyawan tidak berubah maka *turnover intention* akan tetap naik.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar - 0,133, artinya setiap peningkatan pada variabel bebas pengembangan karir akan menurunkan *turnover intention*
3. Nilai koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,119, artinya setiap terjadi peningkatan stres kerja akan dapat menaikkan *turnover intention*.
4. Nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan adalah sebesar - 0,139 artinya setiap terjadi peningkatan pemberdayaan karyawan akan dapat menurunkan *turnover intention*.

Uji t

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai sig. dari seluruh variabel bebas < 5% (0,05). Hasil dari uji t dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Nilai sig. untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,013 < 5% (0,05), yang berarti secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05), secara parsial pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa.

2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Nilai sig. untuk variabel stres kerja sebesar 0,018 < 5% (0,05), yang berarti secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05), secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

3. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Nilai sig. untuk variabel pemberdayaan karyawan sebesar 0,011 < 5% (0,05), yang berarti secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05), secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.014	3	72.671	16.274	.000 ^b
	Residual	339.373	76	4.465		
	Total	557.388	79			

Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai sig. sebesar 0,000 < 5% (0,05) yang berarti, secara bersama – sama (simultan) variabel pengembangan karir, stres kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.367	2.11316

Sumber: SPSS versi 23.0, 2018

Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,367 berarti variabel *turnover intention* (Y) sebesar 36,7% dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1), stres kerja (X_2), dan pemberdayaan karyawan (X_3). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig. 0,013 dari Pengembangan Karir ($< 0,05$) berarti bahwa secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$, pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. Hal ini dapat dijelaskan apabila karyawan yang bekerja mendapatkan pengembangan karier berupa pelatihan yang baik, promosi dan pembinaan yang tepat oleh perusahaan, maka akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jauhari Hafiz, dkk pada tahun 2016 yang meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance Tbk Cabang Palembang, menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Nilai sig. 0,018 $< 0,05$ berarti secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, yang artinya apabila komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama karyawan berjalan dengan baik, beban kerja dan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan tidak melebihi beban kerja yang wajar sesuai ketentuan, maka akan dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Dengan demikian, *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali akan berkurang.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rindi Nurlaila Sari pada tahun 2014 yang meneliti pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (pada Hotel Ibis Yogyakarta), menyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai nilai sig. 0,011 $< 0,05$ yang berarti secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. Artinya apabila karyawan memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan *jobdesk*-nya tanpa menunggu arahan dari atasan, adanya keinginan dan kepercayaan atasan untuk memberikan tugas – tugas penting pada karyawan, serta karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka pemberdayaan karyawan akan meningkat dan hal ini dapat menurunkan keinginan karyawan keluar dari perusahaan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Made Prawira Aria Raharja dan I Gusti Made Suwandana pada tahun 2018 yang meneliti mengenai pengaruh *leader member exchange*, *empowerment*, *talent management* terhadap *turnover intention*, menyatakan bahwa secara parsial *empowerment* (pemberdayaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Karyawan (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 $< 0,05$, artinya secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05), pengembangan karir, stres kerja, dan pemberdayaan karyawan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. Apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan *softskill* maupun *hardskill* yang dimilikinya dan pemberdayaan karyawan berjalan dengan baik, serta tingkat stres kerja yang rendah dialami karyawan karena beban kerja berkurang, maka keinginan karyawan Kayumanis Nusa Dua

Private Villa & Spa untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Dengan demikian pengembangan karir, stres kerja, dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali..

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikannya sebesar 0,013 yang berarti semakin tinggi pengembangan karir yang didapat oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, demikian sebaliknya.
2. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikannya sebesar 0,018 yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, demikian sebaliknya.
3. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikannya sebesar 0,011 yang berarti semakin tinggi pemberdayaan pada karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali, demikian sebaliknya.
4. Berdasarkan pada uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikan di uji simultan lebih kecil sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf $\alpha = 5\%$ (0,05). Dengan demikian pengembangan karir, stres kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama - sama) terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, semakin rendah stres kerja dan semakin tinggi pemberdayaan karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali demikian sebaliknya.

Saran

1. Melihat dari hasil analisis regresi ternyata koefisien ketiga variabel independen yang diteliti memiliki nilai kecil maka dari itu kepada perusahaan disarankan meningkatkan pengadaan pelatihan-pelatihan yang dapat menambah *soft skill* karyawan agar pengembangan karir meningkat demikian juga untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan dapat dengan menambah jumlah karyawan untuk mengurangi beban kerja karyawan dan selanjutnya memberi kepercayaan kepada karyawan agar bisa mengambil keputusan sendiri sesuai bidangnya. Dengan semua usaha tersebut *tingkat turnover intention* akan dapat dikurangi.
2. Tingkat stres karyawan karena kelebihan beban kerja mungkin dapat dikompensasi dengan memberikan uang lembur atau bonus pada setiap kegiatan yang melebihi jam kerja seharusnya.
3. Melihat kecilnya nilai koefisien derterminasi atau pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti berarti masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan tersebut.
4. Untuk itu diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan faktor/variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention*.

REFERENSI

- Busro, M. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fachrozi, I. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi - Jawa Barat). *Universitas Pasundan, Bandung*.

- Hafiz , J. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Tasik Malaya. *Universitas Widyatama, Bandung*.
- Harjanti, A. D. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Tasik Malaya . *Universitas Widyatama, Bandung*.
- Noviyanti, N. 2018. Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan pada Management Level 21 Mall Denpasar. *Universitas Pendidikan Nasional Denpasar*.
- Raharja, I. P., & Suwandana, I. M. 2018. Pengaruh Leader Member Exchange, Empowerment, Talent Management terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6).
- Rindi, N. S. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.