

PENGARUH PERENCANAAN KARIER DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* HOTEL RANGKAYO BASA DAN HOTEL SRIWIJAYA KOTA PADANG

Nila Mardiah

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: nilamardiah@uinib.ac.id

Rozalinda

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: rozalinda@uinib.ac.id

Denny Farisman

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: dennyf@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh perencanaan karir dan modal psikologis terhadap turnover intention. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perencanaan karir dan modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sesuai dengan teori. Objek yang diteliti adalah hotel syariah Rangkayo Basa dan hotel Sriwijaya di kota Padang, karyawan hotel digunakan sebagai sampel penelitian. Semua populasi dijadikan sampel mengingat jumlah populasi kurang dari 100 karyawan. Jadi sampel penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 48 karyawan. Alat uji yang digunakan adalah uji T parsial dan uji F simultan untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Perencanaan Karir, Modal Psikologis, Turnover Intention

Abstract

This study examines the effect of career planning and psychological capital on turnover intention. From the results of the study it was found that career planning and psychological capital affect turnover intention significant in accordance with the theory. The objects studied were Rangkayo Basa sharia hotel and Sriwijaya hotel in Padang city, hotel employees were used as research samples. All populations are sampled considering the population is less than 100 employees. So the sample of this research is a saturated sample of 48 employees. The test tool used is the partial t test and the simultaneous F test to see the effect of variable X on Y, both partially and simultaneously.

Keywords: Career Planning, Psychological Capital, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perencanaan karir adalah pemahaman yang lebih baik tentang keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi individu untuk mengidentifikasi tujuan terkait

karir dan mengembangkan rencana untuk mencapainya. Dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah proses bekerja keras menuju tujuan karir dan membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Anna, 2017).

Dalam proses pencapaian tujuan, karyawan harus memiliki rencana karir yang disusun dengan baik. Merencanakan karier yang baik akan menentukan apakah kita dapat mencapai tujuan karir yang diharapkan dan membantu kesuksesan karir kita. Jika ingin mengembangkan karir, harus mengembangkan karir sendiri berdasarkan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan (Rima, 2014).

Karyawan pada dasarnya adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuan mentalnya sebagai imbalan berupa uang atau penghasilan lain kepada atasan (dalam hal ini perusahaan). Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Karyawan melihat dan memutuskan tujuan karir mereka, menetapkan tujuan, kemudian mengasah keterampilan mereka dan memperoleh pengetahuan khusus untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari perencanaan, implementasi, penerapan dan adaptasi kompetensi dalam individu atau organisasi. Tata kelola karir yang efektif adalah tentang memberdayakan individu untuk membuat keputusan karir, menyelaraskan mereka dengan keterampilan dan aspirasi dengan prinsip, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi. Kesuksesan profesional adalah impian setiap karyawan yang bekerja. Keberhasilan mereka dalam bidang ilmu yang mereka kuasai meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ambisi yang tinggi dan latar belakang yang kuat ditambah dengan penguasaan dasar dalam bidang ilmu tertentu membuat karyawan memiliki ekspektasi karir yang tinggi (Willi et al, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD Hotel Rangkayo Basa memiliki rencana karir, tetapi tergantung pada situasinya, seperti perekrutan yang tidak terbatas. Sebelum Covid, ada 36 karyawan dan DW, sekarang jadi 30 karyawan dan itu terbatas dan mungkin tidak ditambah, tapi kalau hotel lagi bisnis bisa ditambah, walaupun karyawan keluar, mungkin hotel akan ganti lagi. Dalam perencanaan memang ada perencanaan, namun tergantung dari kebutuhan perusahaan serta kemampuan perusahaan. Sementara hotel Sriwijaya memiliki perencanaan karir, namun tergantung dari bintang hotel tersebut. Semakin tinggi bintangnya, semakin jelas jalur kariernya. Hotel ini merupakan hotel bintang 1. Jika menginginkan jalur karier, beralih dari karyawan sederhana menjadi supervisor atau SDM.

Jumlah karyawan pada Hotel Rangkayo Basa pada tahun 2020 berjumlah 30 karyawan dengan karyawan tetap sebanyak 7 orang, karyawan kontrak sebanyak 16 orang, dan DW/pekerja harian sebanyak 7 orang. Sedangkan jumlah karyawan tetap pada Hotel Sriwijaya berjumlah 18 orang dengan rata-rata pendidikan SMA sebanyak 8 orang, SMK sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 5 orang, dan D3 sebanyak 4 orang.

Turnover intention mengacu pada sejauh mana seorang karyawan ingin meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan seperti, untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keputusan untuk berganti pekerjaan biasanya merupakan pilihan terakhir bagi pekerja ketika mereka menemukan bahwa kondisi kerja tidak sesuai dengan harapan mereka. Adanya *turnover intention* ini dapat diekspresikan melalui berbagai perilaku, antara lain: mencari informasi tentang pekerjaan lain, peningkatan ketidakhadiran, malas memulai kerja, pelanggaran aturan, peningkatan protes terhadap atasan, atau perilaku positif yang tidak biasa (Vicky, 2018).

Hotel adalah bentuk akomodasi yang dioperasikan secara komersial dan profesional yang diperuntukkan bagi siapa saja yang ingin memperoleh pelayanan akomodasi (kamar), makanan dan minuman (food and beverage), hiburan seperti klub malam dan pelayanan menarik lainnya. Secara konvensional, hotel syariah adalah hotel yang pengoperasian dan pelayanannya mengikuti prinsip syariah atau ajaran Islam. Hotel syariah umumnya tidak berbeda dengan hotel lainnya. Itu diadakan sesuai dengan peraturan pemerintah dan buka 24 jam sehari (Rumkeso, 2009)

Hotel Rangkayo Basa terletak di jantung Kota Padang. Tepatnya Jl.Hangtuah No.211 Padang menyampaikan konsep Syariat Islam. Acara peresmian dan peresmian oleh Walikota Padang pada tanggal 27 April 2013 dan kemudian dipandu oleh Fauzi Bahar. Hotel Rangkayo Basa juga memiliki pekerja kontrak yang keluar, namun pihak hotel tidak mempersulit mereka untuk memilih apakah akan keluar dengan benar atau melepaskan perusahaan karena banyak pemutusan hubungan kerja, kemungkinan pelanggaran. karyawan pergi, pemecatannya juga kecil. Karyawan ini ada yang berasal dari karyawan sendiri, mungkin karena mendapatkan akomodasi yang lebih baik di Hotel Rangkayo Basa, ada juga yang karena pilihan terpaksa karena ada masalah apakah mereka mengundurkan diri secara layak atau didepak oleh perusahaan. Jika perusahaan memberikannya, secara otomatis dapat merekomendasikan ke

hotel lain dan tidak akan mendapatkan pengalaman kerja. Selama pekerja tidak ada masalah, kontraknya tidak bisa lama, mungkin pertama PHK dan kemudian merekrut kembali seseorang (Ria, Wawancara).

Hotel Sriwijaya adalah hotel berbasis syariah, dan terletak di jalan utama Jalan Veteran Kota Padang No 26 dekat Pantai Padang. Dan diresmikan pada bulan April 2009. Di Hotel Sriwijaya, seluruh karyawannya adalah karyawan tetap. Karyawan tetap yang ingin keluar dari pekerjaannya juga pasti ada alasannya, namun untuk karyawan status dan kontrak, biasanya kontrak diakhiri untuk karyawan yang keluar. Misalnya 1 tahun adalah durasi kontrak maksimal 2 tahun, setelah itu tidak lagi membutuhkan jasanya, dan jika kinerjanya baik atau memuaskan, karyawan dapat menambah 1 tahun lagi atau menjadi karyawan tetap. Tapi kalau ada keinginan mengalah semua orang, karyawan hotel yang sudah ada juga ada yang mau resign karena pindah atau berkeluarga, tapi bukan karena kontrak (Hardi, Wawancara).

Bedasarkan uraian diatas maka penulis akan menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Perencanaan Karir dan *Psikological Capital* pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di kedua hotel diatas.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh antar variabel independent terhadap variable dependent yaitu Perencanaan Karir dan *Psikological Capital* dan *Turnover Intention*. Kemudian diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi industri perhotelan dan secara umum bagi perusahaan untuk menekan tingginya tingkat *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Turnover Intention* adalah Menurut Harnoto, niat berpindah ditandai dengan berbagai isu yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Indikator-indikator ini dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk memprediksi niat staf perusahaan.

Indikator *Turnover Intention* menurut (Mobley et al, 2006) Indikator pengukuran *turnover* terdiri atas:

- a. Memikirkan untuk keluar

Pikirkan tentang orang-orang yang berpikir jauh dari pekerjaan atau tinggal di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan karyawan, karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.

- b. Pencarian pekerjaan alternatif (niat mencari pekerjaan alternatif) Ini mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Ketika karyawan sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, mereka mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan.
 - c. Niat untuk meninggalkan pekerjaan (niat untuk keluar) Itu mencerminkan bahwa seseorang akan pergi. Karyawan berniat untuk keluar ketika mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik, dan akhirnya karyawan tersebut memutuskan apakah akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan tersebut. Memikirkan untuk keluar.
2. *Psikological Capital* adalah kemampuan positif yang dimiliki setiap orang dan berguna bagi perkembangan individu (Luthans., et al, 2007). Dengan indikator sbb: *self efficacy*/kepercayaan diri dalam bekerja, harapan positif (optimisme) tentang masa kini dan masa depan. masa depan keberhasilan, kegigihan dalam pengharapan akan keberhasilan (*hope*) dan kemakmuran dalam menghadapi berbagai masalah (ketekunan) untuk mencapai keberhasilan. Konsep modal psikologis telah diusulkan sebagai bagian sumber daya utama yang membantu organisasi memenuhi tantangan SDM. Keempat elemen ini bekerja sama untuk mendorong sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk tampil di tingkat tinggi secara konsisten. (Luthans., et al, 2007).
 3. Karir adalah posisi dan nilai yang diterima seseorang dengan bekerja sebagai karyawan. Jenjang karir adalah posisi atau nilai dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karir adalah perjalanan kehidupan profesional seorang karyawan selama masa kerjanya. Artinya selama seseorang bekerja, maka jabatan atau pangkatnya akan berubah. Karier seseorang bisa naik, stabil atau bahkan terkadang turun untuk sementara (Kashmir, 2016).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi secara sistematis tentang gejala atau peristiwa yang terjadi di

lapangan (Bambang, 1997). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model, teori atau hipotesis secara sistematis terkait dengan fenomena (Sgiyono, 2006).

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya. Keseluruhan karyawan yang berada pada Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya sebanyak 48 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi dengan karakteristik atau kondisi tertentu yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Ini sering dilakukan ketika ukuran populasi relatif kecil atau kecil, atau dalam studi di mana ingin menggeneralisasi dengan tingkat kesalahan yang relatif kecil (Sandu, et.al, 2015). Sampel penelitian ini adalah berjumlah 48 karyawan.

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel yang sudah ditentukan sebelumnya. Kuisioner dibuat dengan menggunakan skala linkert. Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan informasi responden melalui pertanyaan topik perencanaan karier dan *psychological capital* terhadap *turnover intention*.

Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, sedangkan untuk uji hipotesis digunakan anatara lain:

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan signifikansi sebesar 0.05.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis koefisien regresi parsial simultan dilakukan dengan menggunakan analisis varians. Analisis varian dalam regresi berganda penting untuk mengidentifikasi sumber variasi yang merupakan komponen dari variasi total dalam model regresi. Melalui analisis varian ini, dimungkinkan untuk memperoleh pemahaman tentang bagaimana sekelompok variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar variasi dalam variabel bebas X yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas X. Jika koefisien determinasi bernilai 0 ($R^2 = 0$), berarti

variasi Y tidak dapat secara keseluruhan harus dijelaskan oleh X. Sedangkan R²-1 berarti Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh X. Dengan kata lain, jika R² = 1, maka semua titik pengamatan berada pada regresi yang benar. Jadi baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R²-nya, yang nilainya antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji parsial (t)

Tabel 4.14

Uji Parsial (T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.139	1.614		4.422	.000
	Perencanaan_Karier_X1	.124	.047	.351	2.642	.011
	pschological_Capital_X2	.181	.085	.283	2.132	.039

a. Dependent Variable: Turnover_Y

Berdasarkan hasil uji t di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel perencanaan karir sebesar 2,642 ($df = \alpha/2; n-2-1 = 0,05 \cdot 2$; diperoleh nilai 48 (diperoleh $-2 - 1 = 45 = 0,025 ; 45$) mendapatkan nilai ttabel sebesar 2.014 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.642 > 2.014$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Artinya, perencanaan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya. Hal ini juga didasarkan pada signifikansi t sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. H₀ ditolak karena $0,011 < 0,05$

Nilai t hitung untuk variabel *psychological capital* sebesar 2,132 ($df = \alpha/2 ; n-2-1 = 0,05 \cdot 2 ;$ dengan mencari nilai 48-2-1 diperoleh). $= 45 = 0,025 ; 45$) Didapatkan nilai t tabel sebesar 2,014 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,132 > 2,014$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Artinya di Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya, *psychological capital* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Hal ini juga didasarkan

pada signifikansi t sebesar 0,039 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. H_0 ditolak karena $0,039 < 0,05$.

b. Uji Simultan (F)

Tabel. 4.15

Uji Simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.100	2	26.550	7.403	.002 ^b
	Residual	161.379	45	3.586		
	Total	214.479	47			

a. Dependent Variable: Turnover_Y

b. Predictors: (Constant), *psychological_Capital_X2*, *Perencanaan_Karier_X1*

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah 7,403 dan F_{tabel} adalah 3,20 ($k;n-k-1=4;48-2-1=45=3,20$), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ $7,403 > 3,20$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu perencanaan karir dan *psychological capital* secara simultan (bersamasama) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Juga, dengan asumsi signifikansi 0,002 kurang dari nilai alfa 0,05, $0,002 < 0,05$. Artinya perencanaan karir dan *psychological capital* secara simultan (bersamasama) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.214	1.894

a. Predictors (Constant), *psychological_Capital_X2*, *Perencanaan_Karier_X1*

b. Dependent Variable: Turnover_Y

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas sebesar 0,248, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independent {perencanaan karir (X_1), *psychological capital* (X_2)} mampu menerangkan *turnover intention* sebesar

24,8%. Sedangkan sisanya 75,2% lagi-lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan penulis.

Pembahasan

1. Pengaruh perencanaan karir terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang

Dari kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang bahwa pengaruh perencanaan karir terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang.

Hal ini dapat diketahui dari karyawan Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya dapat dilihat. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai $t_{hitung} 2,642 >$ dari $t_{tabel} 2,014$ apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,011 <$ dari $\alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang.

Pengaruh perencanaan karir terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang

Hal ini diibuktikan dengan hasil regresi nilai koefisien regresi dari X_1 (perencanaan karir) senilai 0,124 yang mana dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap peningkatan nilai perencanaan karir akan meningkatkan *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa sebesar 0,124 *turnover intention* dipengaruhi oleh perencanaan karir karyawan. Karena nilai signifikansinya adalah 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya.

Hasil studi survei terhadap 48 karyawan Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya di Kota Padang mengungkapkan adanya korelasi positif antara perencanaan karir dengan tingkat *turnover*. Dengan kata lain, semakin tinggi perencanaan karir maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menekan *turnover intention* adalah cara perusahaan menawarkan peluang perencanaan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Sari (dalam Ratri, 2013) bahwa ada upaya untuk mengelola sumber daya secara terus menerus.

Perencanaan karir yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan masalah intensi *turnover* karyawan, karena kegiatan perencanaan karier memungkinkan karyawan untuk membayangkan masa depan yang mungkin dan mempertahankan rasa kendali atas situasi mereka dengan mengarahkan tindakan mereka sejalan dengan rencana mereka. Selain itu, semua karyawan berkeinginan untuk memperoleh kesempatan untuk sepenuhnya memanfaatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilannya, serta menjadi efektif dalam kariernya, dengan demikian, pandangan umum karyawan tentang kepuasan kariernya merupakan tanda sejauh mana wawasan kariernya. Prestasi dan keberhasilan, dan tingkat kepuasan karier merupakan indikator signifikan dari niat berpindah karyawan.

2. Pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang

Dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya di Kota Padang, diketahui pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya di Kota Padang. Berdasarkan hasil yang diperoleh, *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,132 > 2,014$ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,039 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang.

Psychological capital dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang.

Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi nilai koefisien regresi dari X_2 (*psychological capital*) senilai 0,181 yang mana dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap peningkatan nilai *psychological capital* akan meningkatkan *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya sebesar 0,181. *turnover* karyawan dipengaruhi oleh perencanaan karier karyawan. Karena nilai signifikansinya 0,039 dan lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang.

Saran praktis bagi perusahaan-perusahaan, dapat lebih mengembangkan *psychological capital* karyawannya agar dapat memfasilitasi motivasi dan intensi tingkah laku untuk mencapai *performance* yang lebih baik yang akan berdampak baik pada perusahaan juga.

3. Pengaruh perencanaan karir dan *psychological capital* terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang

Dari kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang bahwa pengaruh perencanaan karier dan *psychological capital* terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perencanaan karier dan *psychological capital* sama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang.

Perencanaan karier dan *psychological capital* sama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi ($k; n-k-1 = 4; 48-2-1 = 45 = 3,20$) untuk nilai F_{hitung} sebesar 7,403 dan F_{tabel} sebesar 3,20, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,403 > 3,20$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu perencanaan karir dan *psychological capital* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan asumsi signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 untuk nilai α , $0,002 < 0,05$ yang berarti perencanaan karir dan *psychological capital* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa perencanaan karir akan dan *psychological capital* berpengaruh berengaruh terhadap *turnover intention*. Indikasi dari penelitian ini mengemukakan bahwa perusahaan bisa menurunkan tingkat *turnover intention* dengan memperhatikan perencanaan karir karyawan, perencanaan karir yang jelas bisa mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan berpindah keperusahaan lain dan hal ini akan menjadi biaya yang besar bagi perusahaan, begitu juga halnya dengan *psychological capital* yang baik berakibat pada penrnan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jadi perusahaan yang dengan perencanaan karir yang jelas dan *psychological capital* yyang baik maka akan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Penelitian ini masih terbatas dengan objek yang diteliti karena waktu dang a akomodasi lainnya maka untuk penelitian berikutnya bisa dikembangkan baik objek maupn variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani Auly Fransisca, Nurtjahjanti Harlina. 2013. "Hubungan Psychological Capital Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta", *Jurnal Empati*, Vol. 2, No. 3.
- Akhmal Akhwanul, Laia Fitriani, Sari Aditya Ruri. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No. 1
- Anna Rokhayati. 2017. "Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator", *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1, No. 2
- Anggraini Putri Novia, Fajrianti. 2019. "Peran Psychological Capital dalam Hubungan Persepsi Dukungan Manajemen dan Kesiapan Untuk Berubah", *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol. 10, No. 1.
- Andri Rosfi Willy dkk. 2017. "Pengaruh Perencanaan Pengembangan Karyawan, Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Pusat PT. Bank Riau Kepri", *Jurnal KURS*, Vol, 2, No. 1.
- Arikunto Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta).

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenad Amedia Group).
- Hariyadi, Husain Muhammad. 2019, "Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan" *Jurnal Umum*, Vol. 7, No.1.
- Harlina Rahma Aulia. 2020. "Hubungan Antara Psychological Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Departemen Store Javamall Semarang", *Jurnal Empati*, Volume 9, No. 2.
- Harikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hermawan Harry dkk. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality*. (Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management).
- Jannah Miftahul Lina. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada)
- Kumbara Brama Vicky. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja , Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang", *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 7, No. 1.
- Kawiana, Putu Gede I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. (Denpasar: UNHI Press).
- Kawet Lotje, Rimper Ribka Rinna. 2014. "Pengaruh Perencanaan Karier Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado", *Jurnal Emba*, Vol.2 No.4.
- Kusuma Anggar Kencana, Prihatsanti Unika. 2016. "Hubungan Antara Psychological Capital dengan Disiplin Kerja Karaywan Bagian Produksi PT. Argamas Lestari Semarang", *Jurnal Empati*, Vol. 5, No. 2.
- Kurniadewi Elisa. 2016. "Psychological Capital dan Workplace Well-Being Sebagai Prediktor Bagi Employee Engagement", *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 4, No.2.
- Kumbara, Brama Vicky. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang", *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi* , Vol. 7, No. 1.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Zifatama Publisher).

- Nugroho Setyo Ari Dwi. 2013. "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang", *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 12 No.2.
- Narulita, Dina Marta. 2019. "Perencanaan Karir Karyawan di PT X". *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol. 18, No. 02.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian*. (Jakarta: Kencana).
- Omar Khadijah. 2020. "The impact of career planning and career satisfaction on employees turnover intention". *Joernal ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES*. Vol. 8, No. 1.
- Putra Kusuma Hadi, Manager, Wawancara, Hotel Sriwijaya Kota Padang, 16 September 2020.
- Putra Kusuma Hadi, Manager, Profil dan Sejarah Berdirinya Hotel Sriwijaya Kota Padang, Tahun 2009. H. 1
- Putri Kusuma Sulik. 2020. "Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y", *Jurnal Syntax Transformation*, Vol. 2 No. 8.
- Permana Siddiq Fariq. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan harga Terhadap kepuasan jamaah Umrah PT. Ar-Rahman Mojokoerto*, (Surabaya: Universitas Islam Negri Sunan Ampel Surabaya).
- Pawesti Ristia, Wikansari Rinandita. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia", *Jurnal Ecopsy*, Volume 3, Nomor 2.
- Rokhayati Ana dkk. 2017. "Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon)". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1, No. 2.
- Rimper Ribka Rina, Kawet lotje. 2014. "Pengaruh Perencanaan Karier Dan Self Efficaty Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4.
- Rumkeso (2009). *House Keeping Hotel Floor Section*. (Yogyakarta: Andi).
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta).
- Sasmita Ria, HRD, Wawancara, Hotel Rangkyo Basa Kota Padang, 19 September 2020.
- Sasmita Ria, HRD, Sejarah Berdirinya Hotel Rangkyo Basa Kota Padang, Tahun 2020, H. 10.

- Sabrina. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Medan: UMSU).
- Sinambela, Poltak Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Sari Yunita, Yuniyanto Andika. 2020. "Peranan Psychological Capital Karyawan Dalam Mendorong Ekspektasi Kinerja Perusahaan", *Jurnal IKRA-ITH Informatika*, Vol 4 No 3.
- Susilo Jimmy, Satrya Honor Bagus. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6.
- Sunggono Bambang. (1997). *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Siyoto Sandu, Sodik Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta Literasi Media Publishing).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfabeta).
- Utama Satya Bagus. 2020. "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 8.
- Wahyuni Sri Ana dkk. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Untuk Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontruksi", *Jurnal Rekayasa Sipil*, Volume 8, No.2.
- Yusuf Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Prenada Media Group).