

## DETERMINASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL BERBINTANG 4 DI KOTA PADANG

Feri Ferdian<sup>1</sup>, Hijriyantomi Suyuthie<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen Jurusan Pariwisata

<sup>1,2</sup>Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

email: fer\_i\_ferdian@fpp.unp.ac.id

### ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the determination of the factors that influence the turnover intention of 4-star hotel employees in Padang City. This type of research is Exploratory Research to find several factors that influence the turnover intention of 4-star hotel employees in Padang City. The population in this study was 796 people consisting of all 4-star hotel employees in Padang City. The number of samples is 251 people using proportional random sampling technique. Data analysis technique used is path analysis to analyze the influence of Exogenous variables toward Endogenous variables, through intervening variables. The results of the research show that: (1) There is a significant influence between compensation financial to job satisfaction of 4-star hotel employees in Padang City. (2) There is a significant influence between the work environment and the job satisfaction of 4-star hotel employees in Padang City. (3) There is a significant influence between compensation for turnover intention of 4-star hotel employees in Padang City directly or indirectly through job satisfaction as an intervening variable. (4) There is a significant effect between the work environment on the turnover intention of 4-star hotel employees in Padang City directly or indirectly through job satisfaction as an intervening variable. (5) There is a significant effect of job satisfaction on the turnover intention of 4-star hotel employees in Padang City. This job satisfaction variable is a variable that has the biggest influence on the turnover intention of 4-star hotel employees in Padang City.

Keywords: determination, turn over intention, employeee.

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis determinasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah Exploratory Research untuk menemukan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 796 orang yang terdiri dari seluruh karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Jumlah sampel 251 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) untuk menganalisis pengaruh variabel Exogenous (penyebab), terhadap variabel Endogenous (akibat), melalui variabel perantara (intervening variable). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. (2)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Variabel kepuasan kerja ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang.

Kata kunci: determinasi, turn over intention, karyawan.

Riwayat Artikel :

Diajukan: 12 Oktober 2018

Direvisi: 25 Oktober 2018

Diterima: 31 Oktober 2018

## P E N D A H U L U A N

Kemajuan perkembangan dunia usaha saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat dibandingkan dengan era sebelumnya, hal ini dapat dilihat dari segi kontribusi perusahaan terhadap perekonomian Indonesia. Dalam menghadapi persaingan dunia, maka setiap perusahaan harus memiliki cara khusus agar keberadaan perusahaan berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal terutama mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Kota Padang merupakan salah satu tujuan wisata yang dianggap akan tumbuh dan berkembang pesat, apalagi kota ini lagi berbenah untuk mengembangkan industri pariwisatanya hal ini terlihat dari banyaknya acara-acara yang diadakan pemerintah kota ini. Pemerintah Kota Padang mengharapkan dengan segala potensi yang dimiliki dapat menjadi daya tarik bagi para wisatawan untuk berkunjung dan pada akhirnya bisa meningkatkan perekonomian kota ini.

Dalam melakukan kegiatan pariwisata, wisatawan membutuhkan akomodasi yang akan mendukung kegiatan wisatawan tersebut. Penginapan merupakan salah satu akomodasi

yang dibutuhkan oleh wisatawan dalam melakukan kegiatannya, namun bukan hanya jasa dari penginapan saja yang di butuhkan wisatawan, namun jasa-jasa penunjang lainnya juga mempengaruhi kebutuhan para wisatawan. Sehingga penginapan yang menyediakan jasa lainnya dalam menunjang perjalanan wisatawan sangat dibutuhkan juga, salah satu akomodasi tersebut adalah Hotel.

Hotel telah menjadi kebutuhan yang penting bagi masyarakat apabila berkunjung ke suatu daerah ataupun suatu negara sebagai tempat beristirahat. Usaha perhotelan tidak hanya pada kegiatan penginapan saja melainkan jasa restaurant, convention, meeting package. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan.

Manajemen SDM merupakan aktivitas yang penting dalam sebuah organisasi. Organisasi perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis et al.,2003).

Pada kenyataannya, mengelola SDM bagi perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan, banyak masalah-masalah

pengelolaan SDM ditemukan pada praktiknya. Salah satu permasalahan yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah berkaitan dengan turnover atau tingkat keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan, permasalahan ini secara terus menerus dapat menimbulkan masalah baru yang disebut dengan turnover intention atau kecenderungan karyawan melakukan keluar masuk pada perusahaan.

Saeed, et al (2014), mengatakan bahwa turnover intention adalah hal serius yang saat ini terjadi, yang mana karyawannya berminat meninggalkan organisasi atau organisasi yang berminat memecat karyawannya. Turnover yang dilakukan karyawan secara sukarela adalah ketika karyawan berniat untuk berencana keluar dari organisasi atau perusahaan untuk memilih jalur alternatif terbaik bagi masa depannya. Sedangkan turnover secara tidak sukarela yaitu, ketika organisasi atau perusahaan tidak puas dengan turnover intention karyawan dan memutuskan untuk memberhentikannya.

Ada pendapat yang mengatakan bahwa rasio turnover karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 10% atau lebih dalam waktu satu tahun. Menurut Roseman (1981), salah satunya yaitu, jika turnover tahunan dalam sebuah perusahaan mencapai angka 10%, maka kategori turnover perusahaan tersebut dapat dikatakan tinggi. Berikut ini merupakan data kondisi turnover karyawan di hotel bintang 4 yang berada di Kota Padang sebagai berikut:

Tabel 1.  
 Persentase Turnover Karyawan di Hotel  
 Berbintang 4 di Kota Padang

No	Nama Hotel	Persentase turnover
1	Hotel Rocky Plaza	17,95 %
2	Hotel Axana	19,42 %

3	Hotel Kyriad Bumiminang	33,70 %
4	Hotel Grand Inna	3,39 %
5	Hotel Premier Basko	16,30 %
6	Hotel Mercure	24,39 %
7	Hotel Pangeran Beach	3,31 %

Sumber : HRD Setiap Hotel Berbintang 4 Di Kota Padang, Januari 2018

Dari Tabel 1 di atas ditemukan bahwa tingkat turnover di hotel berbintang 4 di Kota Padang termasuk tinggi karena melebihi angka 10%. Persentase yang dikategorikan angka turnover masih rendah hanya 2 hotel dari 7 hotel berbintang 4 di Kota Padang yaitu Hotel Grand Inna Padang dan Hotel Pangeran Beach. Sedangkan 6 hotel lainnya memiliki angka turnover tinggi dengan melebihi persentase 10 %.

Angka turnover tahunan yang terbilang tinggi merupakan kasus dimana perusahaan sulit untuk mengembangkan program retensi karyawan. Program retensi menurut Mathis (2006), merupakan suatu program yang dimiliki oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal kepada perusahaan. Tujuan dari perusahaan itu adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas dari perusahaan atas kehendak dari karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor berikut ini disebutkan oleh (Pasewark dan Strawser (1996) dalam (Toly, 2001) sebagai determinan dari turnover intention salah satunya adalah kepuasan kerja dan juga dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan lingkungan kerja. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan juga berpengaruh langsung terhadap turnover intention.

Tujuan dari penelitian ini menganalisis determinasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Turnover Intention

Menurut Saeed et al (2014), turnover intention adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaan, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Menurut pendapat lainnya, Siregar (2006:214) turnover intention adalah, "kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri". Robbins (2006) mendefinisikan turnover sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Turnover intention menurut pendapat salah satu ahli, Mobley (2002:44): "suatu fenomena penting dari kehidupan berorganisasi". Booth dan Hamer (2007) berpendapat bahwa, turnover intention dampak terburuk dari ketidak mampuan suatu organisasi dalam mengelola suatu perilaku individu sehingga individu merasa memiliki niatan untuk pindah kerja yang tinggi. Dengan demikian, menurut parah ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari turnover intention adalah suatu fenomena atau kondisi anggota suatu organisasi yang memiliki rencana untuk meninggalkan anggota organisasinya untuk pindah keorganisasi lain atas keinginan dari individu itu sendiri, atau kondisi dimana organisasi berniat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan anggotanya tersebut karena organisasi merasa tidak puas dengan kinerja anggotanya".

Menurut Chen dan Francesco (1978) dalam Widodo (2010), indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:1) pikiran untuk keluar, 2) keinginan mencari pekerjaan lain,

3) keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian adalah suatu fenomena atau kondisi anggota suatu organisasi yang memiliki rencana untuk meninggalkan anggota organisasinya untuk pindah keorganisasi lain atas keinginan dari individu itu sendiri pada penelitian ini bagi karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang.

### Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan definisi Robbins & Judge (2013) yang menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Pendapat serupa oleh Noe et al., (2014), yang menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan dalam pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan seseorang. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mereka mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan berbeda yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan.

Salah satu sikap karyawan yang sering menjadi perhatian adalah kepuasan kerja. Sikap ini dapat menentukan kinerja, prestasi kerja, dan dedikasi karyawan terhadap suatu pekerjaan. Pendapat tersebut didukung oleh Mosadeghrad et al., (2008), yang menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang orang miliki tentang pekerjaan mereka dan organisasi di mana mereka melaksanakan pekerjaan tersebut. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja sebagai perilaku yang terjadi akibat hasil dari pengalaman yang bertambah saat melakukan pekerjaan (Aydogdu & Baris, 2011). Organisasi sudah seharusnya menjaga kepuasan kerja karyawan demi efektivitas kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut.

### Kompensasi Finansial

Penelitian ini fokus membahas kompensasi finansial yang diduga memiliki pengaruh signifikan bagi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Syah (2013) kompensasi finansial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan. Kompensasi finansial yang didapat karyawan dapat mempengaruhi seberapa keras mereka akan berusaha menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitiannya Syah (2013) mendefinisikan gaji/upah, bonus, dan tunjangan sebagai bagian dari kompensasi

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan dalam bentuk finansial yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

### Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal serupa juga diungkapkan Nitisemito (1996) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif, memungkinkan seseorang untuk bekerja secara lebih optimal. Sims dan Kroeck (1994) dalam Rego & Cunha (2008) menyatakan bahwa penentu kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan, mereka juga menjelaskan bahwa seseorang memilih bekerja di sebuah organisasi/perusahaan dengan iklim kerja yang cocok bagi hasratnya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong kinerja yang lebih baik dan karyawan tetap bertahan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### M E T O D E

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh

variabel Exogenous (penyebab), yakni kompensasi finansial dan lingkungan terhadap variabel Endogenous (akibat), yakni turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang melalui variabel perantara (intervening variable) yaitu kepuasan kerja.

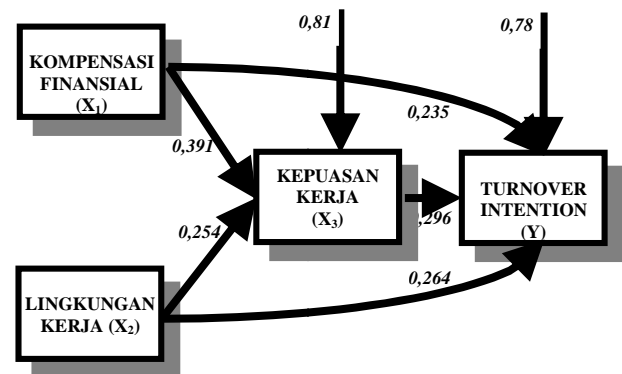
Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 796 orang yang terdiri dari seluruh karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang, dengan penentuan sampel didasarkan pada jenis probability sampling yang digunakan adalah proportional random sampling, Penentuan besarnya sampel didasarkan kepada pendapat Slovin (Umar, 2011: 78) pada  $\alpha$  5 %. dari hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 251 orang.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji realibitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) . Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL DAN

## PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Dari uji normalitas diperoleh data terdistribusi normal. Kemudian uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa varian dari masing-masing variabel terhindar kasus heteroskedastisitas. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Struktur Analisis Jalur

Uraian hasil pengolahan di atas dapat diringkas sebagaimana tertera pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 2. Ringkasan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Variabel Penelitian



No	Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
1	Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Hotel berbintang 4 di Kota Padang	5,5%		
2	Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang Melalui Kepuasan Kerja		2,7%	
3	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang Melalui Kepuasan Kerja			8,2%
4	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel berbintang 4 di Kota Padang	7,0%		
5	Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang Melalui Kepuasan Kerja		2,0 %	
6	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang Melalui Kepuasan Kerja			9,0%
7	Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang	8,8%		8,8%
8	Pengaruh Variabel Lain			74,0 %
	TOTAL			100%

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang dengan koefisien jalur 0,391 ini berarti jika terjadi peningkatan nilai kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan meningkatkan

kepuasan kerja sebesar 0,391 satuan begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang, karena kompensasi finansial mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali yang menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang dengan koefisien jalur 0,254, artinya jika terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,244 satuan begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik akan memberikan dampak karyawan puas melakukan pekerjaan. Ini juga berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel

Berbintang 4 di Kota Padang, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali yang menyatakan terdapat pengaruh positif lingkungan terhadap kepuasan kerja.

#### Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang

Kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang dengan koefisien jalur 0,235 artinya jika terjadi peningkatan nilai kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan memperbaiki turnover intention karyawan sebesar 0,235 satuan begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan semakin baik kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang maka akan meminimalisir tingkat turnover intention dari karyawan tersebut, yang meliputi pikiran untuk keluar, pikiran untuk mencari lowongan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang, karena kompensasi finansial mampu mengurangi turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Hasil penelitian juga menunjukkan kontribusi variabel kompensasi finansial terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang secara langsung yaitu sebesar 5,5% dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 2,7%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 8,2%. Jadi kompensasi yang adil dan layak diterima oleh karyawan yang diikuti oleh kepuasan kerja akan mengurangi turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang. Variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi untuk memperbaiki angka turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Penelitian ini sesuai dengan teori faktor-faktor yang mendorong timbulnya kepuasan pada pekerjaan. Luthans (2002) dalam Kaswan (2012) salah satunya berupa kompensasi yang pada akhirnya karyawan bertahan dalam perusahaan. Kemudian penelitian Rita Andini pada tahun 2006 tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini didukung juga dengan hasil penelitian Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia tahun 2015 tentang Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh kompensasi finansial dan juga turnover intention dipengaruhi oleh kompensasi finansial.



## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang dengan koefisien jalur 0,264, ini berarti jika terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan memperbaiki turnover intention karyawan sebesar 0,264 satuan begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja non fisik dan fisik yang dirasakan individu maka akan semakin baik maka akan semakin nyaman karyawan bekerja sehingga turnover intention juga semakin baik yang berarti terjadi penurunan tingkat turnover. Ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang, karena lingkungan kerja yang tidak baik akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar.

Hasil penelitian juga menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang secara langsung yaitu sebesar 7,0% dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 2,0%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 9,0%. Jadi lingkungan kerja yang kondusif diikuti oleh kepuasan kerja akan memperbaiki angka turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang. Variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator untuk memperbaiki turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Andi Caesar To Tadampali, dkk tahun 2016 tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank

SULSELBAR yang menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang dengan koefisien jalur 0,296, artinya jika terjadi peningkatan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan memperbaiki turnover intention karyawan sebesar 0,296 satuan begitu juga sebaliknya. Maka dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang yang dapat dilihat dari suka akan pekerjaan, puas akan pekerjaan, dan senang akan pekerjaan maka memperbaiki turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang.

Hasil penelitian juga menunjukkan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang secara langsung yaitu sebesar 8,8%. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan dilihat dari suka akan pekerjaan, puas akan pekerjaan, dan senang akan pekerjaan maka akan memperbaiki angka turnover di hotel.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat (Pasewark dan Strawser (1996) dalam (Toly, 2001) yang menyatakan bahwa turnover intention karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kemudian penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Calisir, 2011) Calisir pada tahun 2011 dengan judul Affecting intention to quit among IT professionals in Turkey yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial

akan lebih berdampak secara langsung (5,5%) daripada secara tak langsung melalui kepuasan kerja (2,7%) dan lingkungan kerja juga akan lebih berdampak secara langsung (7,0%) dari pada secara tak langsung melalui kepuasan kerja (2,0%). Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan sebesar (8,8%). Kemudian dapat juga disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi kompensasi finansial dengan turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang dan juga mampu memoderasi lingkungan kerja dengan turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Dalam penelitian ini variabel yang dominan mempengaruhi turnover intention karyawan adalah kepuasan kerja dengan besar pengaruh 8,8%. Hal ini berarti kepuasan kerja yang baik di hotel berbintang 4 di Kota Padang dapat memperbaiki turnover intention karyawan.

## K E S I M P U L A N

Berdasarkan hasil penelitian maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di hotel berbintang 4 di Kota Padang. Dengan dilakukan manajemen kompensasi finansial yang layak dan adil bagi karyawan hotel, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Manajemen kompensasi finansial yang adil dan layak bagi karyawan yang diikuti kepuasan kerja akan memperbaiki turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator untuk meningkatkan turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diikuti kepuasan akan memperbaiki turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator untuk meningkatkan turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Kepuasan kerja yang baik akan memperbaiki angka turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi terbesar dalam memperbaiki turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang.

## S A R A N

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis ajukan kepada manajemen hotel untuk memperbaiki tingkat turnover, sebagai berikut :

1. Mengelola kompensasi finansial dengan baik agar karyawan termotivasi untuk tetap bertahan seperti:
  - a. Memberikan besaran gaji yang adil dan layak pada setiap karyawan sesuai beban kerja masing-masing karyawan.
  - b. Memberikan tunjangan dan bonus yang sesuai.
2. Selalu membangun lingkungan kerja yang kondusif melalui penekanan sasaran dengan cara :
  - a. Menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis.
  - b. Memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawan dalam bekerja.
3. Selalu mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan melalui penekanan sasaran dengan cara:
  - a. Survei kepuasan kerja
  - b. Mengadakan pertemuan dalam evaluasi kepuasan kerja
  - c. Memotivasi karyawan.

Organizational Commitment and Turnover intention, 1(3), 43-53.

Chen, C.-F. 2006. Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276. doi:10.1016/j.jairtraman.2006.05.001

Devi, Ni Luh Mita Sri; Sudibia, Gede Adnyana. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, [S.l.], v. 4, n. 4, apr. 2015. ISSN 2302-8912. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11586>>. Date accessed: 04 oct. 2018.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus; Sudibia, I Gde Adnyana; Utama, I Wayan Mudiarta. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan

## D A F T A R P U S T A K A

Andini , Rita (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Masters thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Aydogdu, S., & Baris, A. 2011. *International Review of Management and Marketing An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction ,*

- Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, [S.l.], aug. 2012. ISSN 2302-8890. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>>. Date accessed: 04 oct. 2018
- Kaswan. 2012. MSDM untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.
- Mathis, Robert L., dan John H., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Salemba Emban Patria, Jakarta
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research : An Official Journal of the Association of University Programs in Health Administration / HSMC, AUPHA*, 21(4), 211-27. doi:10.1258/hsmr.2007.007015
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Fundamentals of Human Resources Management (5th ed.)*. Mc Graw Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Roseman, E. 1981. *Managing Employee Turnover: A Positive Approach*. New York: AMACOM.
- Saeed, Iqra., Waseem, Momina., Sikander, Sidra., Rizwan, Muhammad. 2014. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 2014, Vol. 4, No. 2.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Syah, H. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Graha Raja Empat Harits Syah Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462-471.

Toly, A. A. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*.

Umar, Huesin. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. Grafindo Persada