

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA HARPER HOTEL KUTA**

I Putu Andreas Adi Astawa<sup>1</sup>  
I Ketut Sutapa<sup>2</sup>

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali<sup>1,2</sup>  
Email: [putu.andreas15@gmail.com](mailto:putu.andreas15@gmail.com)

**Abstract**

*This research is in the background of the phenomenon of employee turnover or high labour turnover in tourism sector especially employees at Harper Hotel Kuta. The research aims to analyse and prove the impact of financial compensation, workload and the working environment on turnover intention. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The technique of sample used is with nonprobability sampling technique, namely by sampling saturated. Number of respondents used 65 employees Harper Hotel Kuta. Analysis of multiple linear regression using SPSS software version 23. Acquired regression equation:  $Y = 30.664 - 0,466X_1 + 0,600X_2 - 0,232X_3$ . The results of this study show that; First, financial compensation negatively affects the turnover intention employees of Harper Hotel Kuta. Secondly, the workload has a positive effect on the turnover of intention employees at Harper Hotel Kuta. Third, the work environment negatively affects the turnover intention employees of Harper Hotel Kuta. Fourth, the magnitude of influence donated by financial compensation, the workload and the working environment of the turnover intention employees of Harper Hotel Kuta is 52.3%. Some of the suggestions that can be conveyed from this study include; Empower employee cooperatives to support the welfare of employees, see the suitability of job description and job specification, conduct routine maintenance of tools and machines and ensure the safety of employees in doing work.*

**Keywords:** *financial compensation, workload, working environment, turnover intention.*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar setiap tenaga kerja mampu melakukan pekerjaannya secara optimal.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal maka

perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Berikut merupakan tingkat *turnover* di Harper Hotel Kuta.

**Tabel 1**  
**Tingkat *Turnover* Karyawan Di Harper Hotel Kuta**  
**Periode Januari – Oktober 2019**

<i>Departement</i>	<i>Turnover</i>	
	<i>In</i>	<i>Out</i>
<i>Front Office</i>	3	2
<i>Housekeeping</i>	-	1
<i>Sales &amp; Marketing</i>	1	2
<i>Admin &amp; General</i>	-	1
<i>Human Resources &amp; Security</i>	-	1
<i>Accounting</i>	2	3
<i>Food &amp; Beverage Service</i>	1	2
<i>Food &amp; Beverage Kitchen</i>	-	1
<b><i>Total</i></b>	<b>7</b>	<b>13</b>

**Sumber : *Human Resources Harper Hotel Kuta, 2019***

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat *turnover* karyawan di Harper Hotel Kuta terlihat memang cukup besar dengan total 13 (20.93%) dari total rata – rata karyawan periode Januari – Oktober 2019 yaitu sebanyak 62.1 karyawan. Gillies dalam Yuda & Ardana (2017) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi finansial akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan (Devi & Sudibia, 2015). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah memperhatikan standar upah minimum kabupaten / kota, besaran kompensasi berbeda – beda sesuai dengan tugas dan jabatannya.

Beban kerja merupakan suatu unsur yang perlu diperhatikan oleh karyawan agar mampu mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk segera pindah (*turnover intention*) ke organisasi lain (Irvianti & Verina, 2015).. Setiap departemen pada Harper Hotel Kuta telah memiliki standar operasional prosedur yang sesuai, misalnya pada *housekeeping department*, setiap *room boy* bertanggung jawab atas 10 kamar, setiap *waiter / waitress* bertanggung jawab atas 5 *table*.

Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan perasaan nyaman dan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah bahkan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Lingkungan kerja pada Harper Hotel

Kuta dilihat dari segi fasilitas dan juga kenyamanan karyawan untuk bekerja, lingkungan kerja yang tersedia saat ini sudah tergolong nyaman dan tidak mengakibatkan terganggunya pekerjaan.

Namun faktanya dari hasil observasi, terdapat beberapa karyawan yang memiliki keinginan (*intention*) untuk meninggalkan organisasi dengan dasar alasan yang berbeda, diantaranya ; beban kerja yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi serta hubungan antar karyawan yang kurang baik. Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* karyawan. Dalam perkembangannya, kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta?
4. Berapakah besarnya pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap

*turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi (Sedarmayanti, 2017 : 173). Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Roring, 2017). Kompensasi finansial yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung / melalui pihak kedua yang diterima oleh karyawan Harper Hotel Kuta sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; gaji, insentif, bonus dan asuransi.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban

kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak selalu berakibat secara fisik, melainkan juga secara psikis (Rachmah, 2018). Beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan di Harper Hotel Kuta dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia / karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011 : 26). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan Harper Hotel Kuta dalam mengerjakan tugas – tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator

diantaranya ; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

#### **Turnover Intention**

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah proses karyawan – karyawan yang meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Salah satu kerugian terbesar yang akan dialami oleh perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi pada bidangnya. *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Dalam penelitian ini *turnover intention* yang dimaksudkan yaitu keinginan karyawan Harper Hotel Kuta untuk mencari pekerjaan baru pada bidang yang sama atau berbeda di perusahaan lain. *Turnover intention* dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar.

---

**Penelitian Terdahulu**

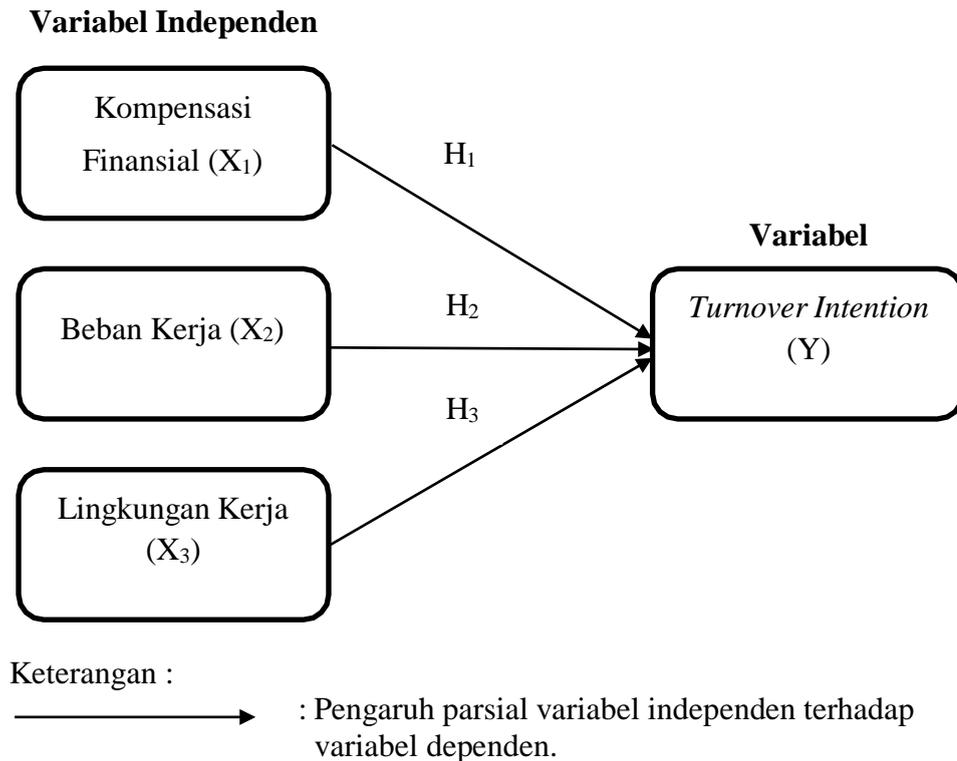
Devi & Sudibia (2015) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap dan kontrak pada Bali *Dynasty Resort* sebanyak 373 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu dengan memilih responden secara proporsional apabila kondisi populasi heterogen dan berstrata. Teknik analisis data yang digunakan berupa teknik analisis jalur atau disebut sebagai *path analysis*. Hasil penelitian Devi & Sudibia (2015) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Irvianti & Verina (2015) Dalam penelitiannya : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. Jumlah keseluruhan karyawan PT.XL Axiata Tbk adalah 402 orang karyawan, dengan presentase toleransi ketidaktelitian sebesar 10%, sesuai rumus Slovin jumlah karyawan yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 81 orang karyawan dengan teknik *sampling* adalah *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan ialah regresi sederhana dan regresi berganda. Irvianti & Verina (2015) menunjukkan bahwa variabel

beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention* dan juga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, namun tidak searah, dengan variabel *turnover intention* yang berarti bahwa jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin baik atau nyaman, maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan menurun.

Halimah, dkk (2016) dalam penelitiannya Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara *Accidental sampling* yaitu dengan penetapan jumlah karyawan yang disurvei pada Gelael Supermarket Semarang yaitu sebanyak 80 karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan yang bekerja di Gelael Supermarket di Kota Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan atau responden yang bekerja di Gelael Supermarket di Kota Semarang, sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis regresi. Hasil dalam penelitiannya yaitu terdapat pengaruh negatif antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik maka *turnover intention* karyawan akan menurun

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Harper Hotel Kuta**

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.
- H<sub>2</sub> : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017 : 11).

### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Harper

Hotel Kuta yang terdiri dari departemen ; *Front Office, Housekeeping, Engineering, Sales & Marketing, Admin & General, Human Resources, Accounting, Food & Beverage Service, Food & Beverage Kitchen* dengan total jumlah karyawan yaitu 65 orang karyawan.

Penentuan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017 : 126).

#### **Teknik pengumpulan data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi  
Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan (Sugiyono, 2017 : 196).
2. Wawancara  
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2017 : 188).
3. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melihat catatan – catatan atau dokumen – dokumen yang terdapat di perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.
4. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017 : 193). Pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner untuk masing – masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### **Teknik analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui variabel kompensasi finansial, beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS), 23 for Windows*.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2 pengujian tersebut dilakukan terhadap

variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
I	(Constant)	30.664	5.821		5.807	.000
	Kompensasi Finansial	-.571	.118	-.466	-4.846	.000
	Beban Kerja	.577	.091	.600	6.327	.000
	Lingkungan Kerja	-.369	.151	-.232	-2.439	.018

a. *Dependent Variable : Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.8, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 30,664 - 0,466X_1 + 0,600X_2 - 0,232X_3 + \varepsilon$$

Interpretasi model tersebut adalah : Nilai  $a = 30,664$  memiliki arti jika kompensasi finansial ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 maka *turnover intention* ( $Y$ ) memiliki nilai positif sebesar 30.664 satuan.

$\beta_1 = -0,466$  memiliki arti jika kompensasi finansial ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka nilai *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,466 jika variabel lain (beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ )) dipertahankan atau tetap.

$\beta_2 = 0,600$  memiliki arti jika beban kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka nilai *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,600 jika variabel lain (kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ )) dipertahankan atau tetap.

$\beta_3 = -0,232$  memiliki arti jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan,

maka nilai *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,232 jika variabel lain (kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ )) dipertahankan atau tetap.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta ( $H_1$ )**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel kompensasi finansial = 0,000 <  $\alpha/2$  (0,025). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) pada Harper Hotel Kuta.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Harper Hotel Kuta (H<sub>2</sub>)**

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Untuk menguji pengaruh beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel beban kerja = 0,000 < α/2 (0,025). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Harper Hotel Kuta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Harper Hotel Kuta (H<sub>3</sub>)**

Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel lingkungan kerja = 0,018 < α/2 (0,025). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Harper Hotel Kuta.

### **Besarnya Pengaruh Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) pada Harper Hotel Kuta**

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel

kompensasi finansial (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Harper Hotel Kuta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,523 \times 100\% \\ &= 52,3\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh kompensasi finansial (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Harper Hotel Kuta sebesar 53,2% sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan kompensasi finansial, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan beban kerja, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.
4. Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 52,3% terhadap

*turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta, sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, guna untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berdasarkan hasil penelitian dinyatakan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, dengan demikian pihak manajemen diharapkan dapat memberdayakan koperasi karyawan guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertahankan atau bahkan meningkatkan kompensasi guna mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*. Untuk mengurangi peningkatan tersebut, pihak manajemen hendaknya melihat kesesuaian *job description* dan *job spesification* dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.
3. Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, dengan demikian pihak manajemen diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga

karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, melakukan *maintenance* secara rutin terhadap alat dan mesin – mesin yang juga merupakan bagian dari lingkungan kerja, memastikan keselamatan karyawan dalam bekerja misalnya; memastikan karyawan menggunakan *hand glove* dan masker saat melakukan pekerjaan yang menggunakan *chemical*, tentunya hal ini secara berkelanjutan akan mampu mengurangi tingkat *turnover* karyawan yang saat ini masih tergolong tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. 2015. Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali *Dynasty Resort*). *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 4 Nomor 4. Juni 2015. Hal 1047-1066.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*. Vol. 2 Nomor 2. Maret 2016.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

- Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6 Nomor 1. Mei 2015. Hal. 117-126.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6 Nomor 1. Mei 2015. Hal. 117-126.
- Rachmah, Y. 2018. Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 4 Nomor. 3. November 2017, Hal.144-154.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Reffika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 6 Nomor 10. Hal 5319-5347.