

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
PROMOSI JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
*INTENTION***

(Studi pada Karyawan Matahari Hotel Yogyakarta)

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT,
PROMOTION, AND COMPENSATION TO TURNOVER INTENTION***

(Study on Employes Matahari Hotel Yogyakarta)

SKRIPSI



Disusun Oleh

YAYUK INDRIANI

20150410223

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI
JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi pada Karyawan Matahari Hotel Yogyakarta)

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT,
PROMOTION, AND COMPENSATION TO TURNOVER INTENTION
(Study on Employees Matahari Hotel Yogyakarta)



Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

Rini Juni Astuti, SE., M.Si

Tanggal, 12 April 2019

NIK: 19700621199409 143 037

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI
JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi pada Karyawan Matahari Hotel Yogyakarta)

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT,
PROMOTION, AND COMPENSATION TO *TURNOVER INTENTION*
(Study on Employees Matahari Hotel Yogyakarta)

Diajukan oleh

YAYUK INDRIANI

20150410223

Skripsi ini telah Dipertahankan & Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal, 12 April 2019

Yang terdiri dari

Ketua Tim Penguji



(Tri Maryati, S.E., MM)

NIK. 19620822199303 143 028

Anggota Tim Penguji



(Rini Juni Astuti, S.E., M.Si)

NIK: 19700621199409 143 037

Anggota Tim Penguji



(Sutrisno Wibowo, SE., MM)

19690801199303 143 030

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.

NIK. 1973 1218199904143068

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
PROMOSI JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
*INTENTION***
(Studi pada Karyawan Matahari Hotel Yogyakarta)

Yayuk Indriani

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Phone/Fax: 0274 387656/0274 387646

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, work environment, promotion and compensation to turnover intention at Matahari Hotel Yogyakarta employees. In this study the method of data collection was thr census method using a questionnaire with a population of 65 employees. The number of questionnaires that can be processed are questionnaires. The data analysis technique of this study uses multiple regression analysis

The result of this study indicate that job satisfaction has negative and significant effect on turnover intention. Work environment has anegative and significant effect on turnover intention. Promotion has a negative and signivicant effect on turnover intention. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: Job satisfaction, Work Environment, Promotion, Compensation, Turnover Intention

PENDAHULUAN.

Di dalam sebuah perusahaan, karyawanlah yang bertugas membantu para petinggi-petinggi perusahaan untuk menjalankan roda operasional sebuah perusahaan. Apabila kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan tidak baik maka hal tersebut akan menghambat jalannya operasional perusahaan, begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan baik maka lancarlah kegiatan operasional didalam sebuah perusahaan. Hal itu membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan untuk mengelola karyawan, mulai dari merekrut karyawan hingga melatih karyawan. Tak hanya sampai disitu, perusahaan juga harus bisa mempertahankan keberadaan karyawan yang ada didalam suatu perusahaan. Perusahaan harus bisa memperhatikan karyawan agar karyawan bisa memberikan kontribusi yang optimal dalam menjalankan tugasnya didalam perusahaan. Karyawan yang keberadaannya tidak diperhatikan didalam perusahaan biasanya cenderung untuk tidak betah berada didalam perusahaan tersebut atau bahkan sampai dalam hal meninggalkan perusahaan atau keluar dari perusahaan tersebut (*Turnover*). Matahari hotel adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang terletak di Jl. Parangtritis no 123, Kota Gede, Yogyakarta. Hotel matahari adalah salah satu hotel bintang dua yang umurnya sudah cukup tua di Yogyakarta. Letaknya yang cukup strategis, dekat dengan keraton Yogyakarta dan tidak terlalu jauh dengan malioboro, menjadikan hotel ini ramai dikunjungi para wisatawan saat libur panjang. Karena banyaknya persaingan bisnis hotel di Yogyakarta yang semakin ketat, maka saat ini Matahari hotel fokus dalam melayani *customer* dengan memberikan fasilitas berbintang namun dengan biaya yang relatif terjangkau.

Menurut fenomena yang ada di Hotel Matahari, banyak karyawan yang melakukan *turnover*. Dari informasi yang didapatkan, dahulu pada tahun 2004 hotel Matahari memiliki karyawan 120 orang, namun saat tahun 2008 karyawan di hotel matahari tinggal sekitar 80 orang dan pada tahun 2017 s/d tahun 2018 sebanyak 16 karyawan sudah meninggalkan pekerjaannya, dan saat ini tahun 2018 ini Hotel

Matahari hanya memiliki 65 orang karyawan saja. Disini dapat kita lihat bahwa tingkat *turnover* yang ada di hotel tersebut dinilai tinggi. Banyak faktor yang menyebabkan *turnover* yang ada di hotel tersebut tinggi. Menurut penuturan dari salah satu karyawan, bahwasanya kompensasi yang diberikan menjadi salah satu alasan mengapa karyawan meninggalkan pekerjaannya dan memilih pekerjaan di tempat lain. Selain kompensasi, kepuasan kerja juga menjadi salah satu alasan mengapa karyawan di Hotel Matahari meninggalkan pekerjaan mereka, sebab jika karyawan merasa dirinya tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan saat ini maka rasa ingin untuk pindah dari pekerjaannya sangatlah bisa terjadi. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor lingkungan kerja menyebabkan *turnover* di hotel tersebut, sebab lingkungan kerja dapat mempengaruhi situasi tingkat kenyamanan karyawan saat mereka bekerja, lingkungan kerja yang terjalin antara karyawan dan atasan maupun sesama rekan kerja di hotel tersebut, menurut informasi tidak berjalan dengan begitu baik. Ini disebabkan karena setiap orang ingin menunjukkan *power* yang mereka miliki di mata atasan. Selain itu, kesempatan promosi juga menjadi faktor *turnover* yang ada di hotel tersebut. Apabila karyawan yang telah lama bekerja di hotel tersebut namun hanya mengerjakan hal yang sama setiap harinya dan tidak ada peningkatan dalam hal pengalaman, maka karyawan akan merasakan kejenuhan atau kebosanan dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasakan titik kejenuhan dalam bekerja, maka karyawan akan memilih meninggalkan pekerjaan yang dia jalani saat ini dan mencari pekerjaan lain yang menurut dia karir yang ada di tempat kerja yang baru akan jauh lebih baik dari karir dia saat ini. Karir yang baru juga akan membuat karyawan tersebut merasakan hal baru atau akan belajar tentang pengalaman baru. Karir juga mempengaruhi nilai pendapatan dan tanggung jawab karyawan. Semakin tinggi karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka semakin tinggi pula pendapatan yang akan diterima. Sama halnya dengan tanggung jawab yang di-emban, semakin tinggi karir atau jabatan seseorang, maka akan bertambah berat pula tanggung jawab yang akan diemban olehnya.

Berdasarkan dengan apa yang telah diuraikan dalam pembahasan, teori dan fenomena yang terjadi di atas, maka timbul pertanyaan yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention*?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention*?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover Intention*?
4. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *turnover Intention*?

KAJIAN TEORI

1. Turnover Intention

Menurut Harnoto, (2002) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Mobley, (1986) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut keinginan pribadinya sendiri. Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini. (Mobley, 1978) berpendapat bahwa karakteristik atau faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno, (2009) terdapat dua macam pengertian kepuasan kerja. Pertama, pengertian kepuasan kerja yang memandang sebagai sebuah reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar sesama karyawan, balas jasa yang diterima dalam kerja, dan ada hak-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi karyawan. Menurut Keith Davis, (1985)

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara, (2017) Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan keadaan yang di alami oleh dirinya. Menurut Veithzal R.Z, (2015) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

3. Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito, (1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya sdalam melakukan tugas yang dibebankan. Menurut Supardi, (2003) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan segala bentuk perkakas dan bahan yang dihadapi oleh pekerja, lingkungan sekitarnya dimana dia bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun kelompok. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala bentuk sesuatu yang ada disekitar pekerja baik secara fisik maupu lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang perlu di perhatikan, sebab lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan bekerja dan dapat menentukan tingkat kepuasan dan kenyamanan seorang karyawan Menurut Sedarmayanti, (2001) menyebutkan bahwa lingkungan kerja di bedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

4. Promosi jabatan

Menurut Abdurrahmat, (2006) promosi adalah kenaikan suatu tenaga kerja atau pegawai pada suatu jabatan yang lebih baik, tugas yang lebih baik, di bandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab, wewenang, fasilitas, kecakapan, penambahan gaji dan insentif yang lebih tinggi serta tunjangan lainnya. Menurut

Hasibuan, (2001) promosi adalah sebuah perpindahan dari satu jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Status serta pendapatan juga semakin tinggi.

5. Kompensasi

Menurut Mangkunegara, (2017) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai salah satu bentuk penghargaan dari pelayanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Veithzal R.Z, (2015) Kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan atau diterima dari perusahaan oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah di berikan oleh perusahaan. Menurut Emron Edison (2016) Kompensasi ialah sesuatu yang dapat diterima karyawan dari jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka itu berharga, hal itu berupa tenaga ataupun pengetahuan yang mereka miliki. Dari beberapa pengertian di atas Kompensasi dapat disimpulkan sebagai sesuatu hal yang didapatkan oleh seorang karyawan sebagai salah satu bentuk balas jasa atas segala bentuk kontribusi yang telah diberikan oleh perusahaan, baik fikiran, tenaga, waktu yang telah di dedikasikan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang paling penting, sebab hal ini merupakan kebijakan yang telah diatur oleh perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas dan semangat kinerja karyawan

PENGARUH ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja adalah merupakan reaksi emosional seseorang yang menganggap menyenangkan atau tidak menyenangkannya sesuatu hal yang

berhubungan dengan pekerjaan maupun keadaan yang dialami oleh individu. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan cenderung betah bekerja di perusahaan tersebut, akan tetapi jika karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan maka keinginan karyawan untuk keluar bias saja terjadi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja, baik secara fisik maupun non fisik. Jika Lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan baik dan mendukung untuk bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan betah untuk tetap tinggal di perusahaan. *Turnover intention* sangat erat kaitannya dengan Lingkungan Kerja, begitupun sebaliknya. Jika Lingkungan kerja di dalam perusahaan baik maka karyawan akan betah, begitupun sebaliknya Jadi dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover intention*.

Promosi jabatan adalah sebuah perpindahan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi. Tanggung jawab serta pendapatannya pun ikut bertambah. Promosi jabatan pun dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar jika jabatan atau tugas yang diinginkan oleh karyawan tersebut tidak terpenuhi. Akan tetapi, jika promosi jabatan ini dilakukan oleh perusahaan akan dapat meminimalisir tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jadi dapat di simpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention*

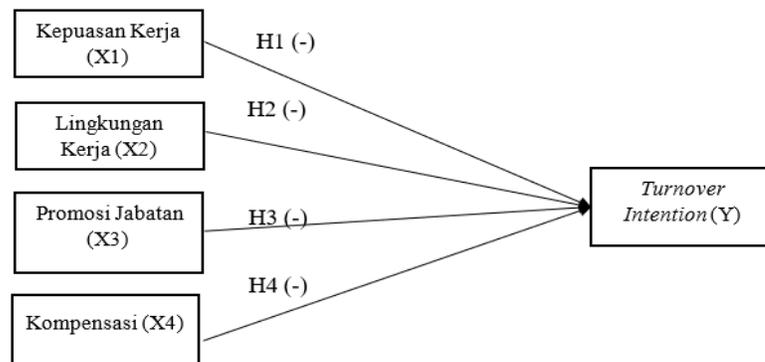
H3: Promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Kompensasi adalah satu tanda balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, digunakan untuk membalas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. *Turnover* terhadap karyawan sangat erat kaitannya dengan kompensasi begitupun sebaliknya. Jika kompensasi diberikan secara baik dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan bisa di minimalisir. Namun jika kompensasi tidak diberikan dengan baik maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H4: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah Matahari Hotel Yogyakarta dan subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di dalam Matahari Hotel Yogyakarta Di penelitian ini yang akan menjadi populasi dan

sampel adalah karyawan Matahari Hotel Yogyakarta yang berjumlah 65 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh atau sensus, hal ini dikarenakan seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Data primer yang di peroleh dari penelitian ini adalah data yang di ambil dari hasil menyebarkan kuesioner. Pertanyaan yang di ajukan di dalam kuesioner tersebut terkait oleh variabel Kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan *turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur sesuatu yang lainnya. Valid dan tidaknya suatu instrumen dapat di ketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *prduct moment person* dengan level signifikan 5%. Dinyatakan valid apabila signifikansi hasil korelasi $< 0,05$ (5%) begitupun sebaliknya, jika khasil signifikansi korelasi $> 0,05$ (5%) maka di nyatakan tidak valid (Sekaran, 2006).

2. Uji Reliabilitas

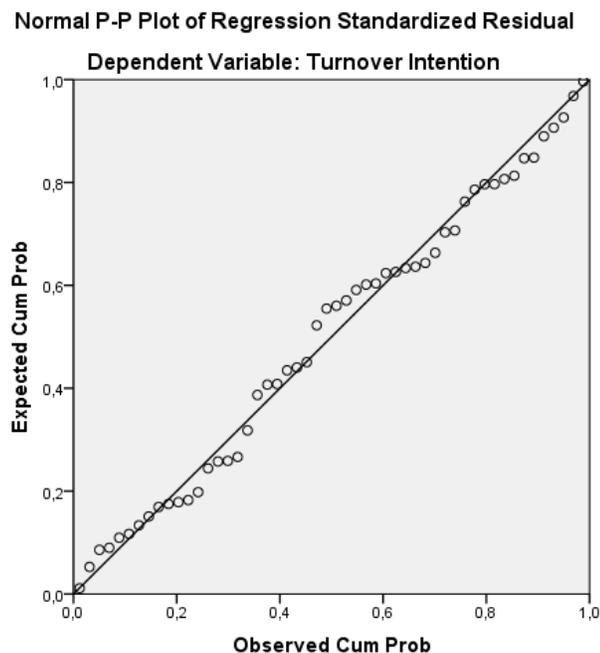
Uji Reabilitas di gunakan untuk pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi dan stabilitas dari alat ukur yang akan kita gunakan, sehingga akan memberikan hasil yang konsisten jika pengukurannya diulangi. Untuk dapat mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan mennggunakan nilai *Cronbach alpha*, Jika nilai *cronbach alpha* semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nila *Cronbach alpha* $> 0,6$ maka reliabilitas di terima (Sekaran, 2006).

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.808	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.817	Reliabel
Promosi Jabatan	0.801	Reliabel
Kompensasi	0.896	Reliabel
Turnover Intention	0.710	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel dependen dan variabel idependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Jadi model regresi yang baik adalah jika modelnya memiliki distribusi data normal atau bahkan mendekati normal



Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap *turnover intention* digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Berikut adalah hasil dari Analisis Regresi Berganda

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	β	t hitung	Sig t	Keterangan
Kepuasan Kerja	-,300	-3,024	0,004	Signifikan
Lingkungan Kerja	-,253	-2,318	0,025	Signifikan
Promosi Jabatan	-,202	-2,190	0,034	Signifikan
Kompensasi	-,278	-2,568	0,013	Signifikan
Adjusted R Square	0.764			

PEMBAHASAN HASIL UJI HIPOTESIS

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan diatas, bahwa didapati 4 hipotesis yang di terima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan di bahas sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan

bahwa **H1 di terima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Matahari memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki hasil interpretasi sebesar 4,09 pada tingkat kepuasan tinggi. Hal ini bisa disebabkan karena perasaan puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pihak hotel kepada karyawan, seperti puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan, puas dengan cara mengelola karyawannya, puas dengan atasannya, puas dengan gaji yang diberikan, dan masih banyak kepuasan lain yang membuat karyawan di Hotel Matahari betah untuk bekerja dengan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini dapat dibuktikan bahwa karyawan Hotel Matahari selalu mendapat bimbingan oleh atasan jika mendapatkan mengalami kesulitan oleh tugas yang diberikan, tentu saja hal ini membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan terhadap atasannya karena dapat membantu dengan baik. Dengan demikian dapat di artikan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka tingkat *turnover intention* yang di rasakan oleh karyawan akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan suryo pranowo (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi, Studi kasus pada CV Sukses sejati computama”. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H2 di terima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif pada variabel lingkungan kerja dengan memperoleh hasil interpretasi sebesar 3,9 yang berarti lingkungan kerja di Hotel Matahari baik. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa hotel matahari sangat menjaga lingkungan kerja untuk karyawan, sehingga karyawan yang bekerja di sana merasa nyaman dengan

lingkungan tempat mereka bekerja, fasilitas seperti di berikannya tempat beribadah untuk karyawan, peralatan yang modern untuk koki yang memasak, diberikannya alat komunikasi yang baik (HT) untuk berkomunikasi antar sesama karyawan, dilakukannya silaturahmi berkumpul bersama (arisan) untuk seluruh karyawan yang ada di hotel setiap sebulan sekali, General Manager ikut ngobrol santai dengan para karyawan, sehingga menciptakan suasana kekeluargaan yang baik. Tentu saja hal tersebut membuat lingkungan kerja disana dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa, apabila karyawan merasa nyaman dan menikmati lingkungan kerja yang ada pada tempat mereka bekerja, maka tingkat *turnover intention* yang mereka rasakan akan semakin rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Renny rakhma tsani (2015) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan YB Apanel Jaya”. Yang menunjukan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”.

3. Pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover intention*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif yang memiliki hasil intepretasi sebesar 4,2 yang berarti promosi jabatan yang dilakukan di hotel tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Hotel Matahari memiliki program promosi jabatan untuk karyawan yang baik, dengan demikian dapat kita lihat bahwa Hotel Matahari memberi peluang sebaik-baiknya bagi para karyawannya untuk di promosikan jabatannya. Hal ini dapat dilihat jika terdapat karyawan yang sudah lama bekerja di Hotel Matahari dan memiliki kemampuan yang cukup, seperti pendidikan yang memadai, loyalitas yang baik, dan kedisiplinan yang baik maka Hotel Matahari akan menaikkan jabatan karyawan tersebut ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya. Seperti sebelumnya karyawan hanya menjabat sebagai satpam, dikarenakan

kemampuan yang memadai, pendidikan yang dimiliki memadai, kinerjanya baik dan sudah lama bekerja di hotel, maka hotel menaikkan jabatannya menjadi staf front office di Hotel Matahari

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesempatan promosi jabatan yang di berikan kepada karyawan, maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad lukman hakim (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh stress kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* pada karyawan Ambarukmo Hotel Yogyakarta” yang menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”

4. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dengan hasil intepretasi sebesar 3,8 yang berarti kompensasi yang di berikan oleh Hotel Matahari dikatakan tinggi. Dengan hasil ini dapat di ketahui bahwa Hotel Matahari telah memberikan kompensasi yang cukup layak terhadap karyawannya. Adapun kompensasi yang diberikan oleh Hotel Matahari terhadap karyawan meliputi gaji pokok, insentif, tunjangan, asuransi kesehatan, sampai dana pensiun dapat dipenuhi dengan baik. Pihak hotel juga memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dapat memenuhi target pekerjaan. Hotel Matahari juga memberikan THR kepada karyawan berupa sembako dan pakaian kepada karyawan saat akan menjelang hari raya. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Matahari sangat peduli terhadap karyawannya.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka semakin rendah pula *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatkhurahman Arliansyah (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh

lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap *turnover intention*". Yang menyebutkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Matahari dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan melalui aplikasi SPSS maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hipotesis 1 (H1), Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis satu diterima.
2. Berdasarkan hasil hipotesis 2 (H2), Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis dua diterima.
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (H3), Promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis tiga diterima
4. Berdasarkan hasil hipotesis 4 (H4), Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis empat diterima

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti sangat menyadari, dalam melaksanakan penelitian ini banyak sekali keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, diantaranya adalah:

1. Pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner cenderung sulit di mengerti oleh responden. Sehingga terkadang terdapat perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti, hal ini bisa menyebabkan hasil jawaban yang diberikan terkadang tidak maksimal.
2. Saat menyebar kuesioner kepada responden, peneliti hanya menitipkan kuesioner kepada sekretaris GM, sehingga waktu yang digunakan untuk

pengisian kuesioner cenderung memakan waktu yang lama. Hal ini disebabkan karna peneliti harus mengikuti jadwal sekretaris yang padat

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Citra.
- Alni Rahmawati, F. (2016). *Statistika Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ansyar, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Warung Kopi Mato Dan Secangkir Jawa Di Yogyakarta . *Thesis SI*.
- Ariani, V. T. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention . *Advances In Management & Applied Economics*.
- Arliansyah, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja,Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*.
- Aulia Putri, S. R. (2107). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Semnas Iib Darmajaya* .
- Chepchumba, T. R. (2017). The Relationship Between Employee Compensation And Employee Turnover In Small Businesses Among Safaricom Dealers In Eldoret Municipality, Kenya. *International Journal Of Economics, Commerce And Management* .
- Emron Edison, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giovano Siwi, R. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Emba*.
- Hakim, M. L. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention. *Jurna Manajemen Bisnis Indonesia*, 8.
- Harnoto. (2002). *Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Pt.Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.Bumi Aksara.

- Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado . *Jurnal Emba*.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Perilaku)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kim, S. (2012). Management On State Government It Employee Turnover Intentions . *Summer* .
- Komara, A. H. (2017). Effect Of Compensation ,Promotion,And Job Stress To Employee Turnover Intention In Pt.Dwiwira Putera Dinamika. *E-Journal Pelita Indonesia*.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* . Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Posdakarya.
- Masdupi, A. W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja,Kompensasi,Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang . *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* .
- Mellow, J. A. (2015). *Strategic Human Resource Management*. Stamford: Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (1978). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia. Ghaila Indonesia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nurul Hidayati, D. T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *E Journal*, 12.
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghaila.
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama). *Skripsi*.

- Putrianti, A. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis* , 8.
- Qureshi, M. I. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment And Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Management Sciences*.
- Robins, S. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Prenhallindo.
- Rubel, M. R. (2015). High Commitment Compensation Practices And Employee Turnover Intention: Mediating Role Of Job Satisfaction . *Mediterranean Journal Of Social Sciences* .
- Saeed, I. (2014). The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment . *International Journal Of Learning & Development* .
- Santoso, A. (2007). *Uji Asumsi 1: Uji Normalitas Dalam Spss*.
- Sari, E. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*.
- Sari, R. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)* , 72.
- Sari, R. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta) . *Skripsi*, 1.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora.H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Sinollah. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Uptd Pendidikan Tk Dan Sd Kec. Klemahan. *Otonomi*.
- Sukriket, P. (2013). The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention Of Thai Software Programers In Bangkok, Thailand. *University Of Soth Australia*.

- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Tsani, R. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Yb Apparel Jaya. 9.
- Umar, H. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal R.Z, M. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Widyantara, I. B. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud*.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.