

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek/Subjek Penelitian

1. Sejarah Hotel Matahari

Terletak strategis di area wisata di Yogyakarta, Hotel Matahari menyediakan tempat yang kondusif untuk melepas penat dari kesibukan. Lokasi yang hanya 2.0 km dari bandara, hotel bintang 2 ini menarik wisatawan setiap tahun. Memiliki lokasi yang dekat dengan tempat wisata seperti Malioboro, Taman sari, Gereja Abdi Negaraan, Keraton Yogyakarta dan masih banyak lagi. Faktor yang menentukan wisatawan untuk memilih hotel selain lokasi yang strategis adalah fasilitas yang di miliki oleh hotel dan juga pelayanan yang di berikan oleh pihak hotel. Hal ini membuat Hotel Matahari banyak di singgahi oleh wisatawan sebagai tempat untuk menginap.

Di dirikan sejak tahun 1991, Hotel matahari menjadi salah satu hotel di Yogyakarta yang berdiri sendiri dengan nama CV. Matahari Hotel. Terletak di JL. Parangtritis KM.1 No 123 Yogyakarta, memiliki pengalaman di bidang perhotelan selama 28 tahun membuat Hotel Matahari bisa di katakan menjadi salah satu hotel yang berpengalaman. Saat ini Hotel Matahari sudah mendapatkan predikat Hotel berbintang 2 yang dapat dilihat dari fasilitas dan pelayanan yang di berikan.

2. Gambaran umum

Hotel Matahari terletak di Jl. Parangtritis KM.1. No 123 Yogyakarta. Hotel Matahari menjadi salah satu hotel bintang 2 di Yogyakarta. Hotel Matahari memiliki beberapa keunggulan dalam posisi atau lokasi yang dapat di lihat antara lain dekatnya jarak hotel dengan tempat wisata seperti:

- a. Bandar udara Adi sucipto : 2.0 KM
- b. Stasiun Tugu : 4,4 KM
- c. Keraton Yogyakarta : 2,7 KM
- d. Gembira Loka : 5,2 KM
- e. Pantai Parangtritis : 26 KM
- f. Candi Borobudur : 47 KM
- g. Candi Prambanan : 23 KM
- h. Wisata Merapi bunker : 35 KM

3. Fasilitas

1. Hotel Matahari memiliki 73 kamar yang di bagi menjadi *standard room, superior, moderate, deluxe, family, suite*, masing-masing kamar dilengkapi dengan AC, TV LCD, WIFI Acces, sambungan telpon jarak jauh, *welcome drink, remote control TV, multi channel satellite TV, shower with cold and hot water*, pembuat kopi dan teh,
2. 24 jam *receptionist service*
3. *Room service*
4. *Restaurant*
5. *Olympic swimming pool*
6. *Meeting room*

7. *Pick up & drop guest*

B. Analisis Deskriptif Statistkik

1. Hasil Pengumpulan Data

Subyek atau responden didalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Matahari. Waktu yang di perlukan dalam menyebarkan kuesioner ini adalah 2 minggu, dimulai dari tanggal 30 Januari 2019 s/d 14 Februari 2019. Dalam hal penyebaran kuesioner, peneliti di bantu oleh sekertaris hotel untuk menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 65 di Hotel Matahari. Dari 65 kuesioner, hanya 52 kuesioner yang kembali dan memiliki rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil pengumpulan data

Kuesioner yang dibagikan	65
Kuesioner yang terkumpul	52
Kuesioner yang rusak	0
Kuesioner yang digunakan	52
Response rate	80%

Sumber: data diolah 2019

2. Deskripsi Responden

a) Berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian dikelompokkan menjadi 2 bagian, yakni kelompok berjenis kelamin perempuan dan jenis kelamin laki-laki. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	30	58%
2	Perempuan	22	42%
	Total	52	100%

Sumber: kuesioner peneliti

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, jumlah responden laki-laki lebih banyak yakni sebanyak 30 orang (58%) dan jumlah responden perempuan lebih sedikit sebanyak 22 orang (42%).

b). Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 4 golongan yaitu responden dengan usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut responden berdasarkan usia:

Tabel 4.3
Data responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	17	33%
2	31-40 tahun	11	21%
3	41-50 tahun	17	33%
4	>50 tahun	7	13%
	Total	52	100%

Sumber: kuesioner peneliti

c). Berdasarkan tingkat pendidikan

Pada penelitian ini, responden berdasarkan tingkat pendidikan di bedakan menjadi 4 bagian, yakni dengan responden berpendidikan SMP, SMA, D3 dan S1. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.4
Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	1	2%
2	SMA	36	69%
3	D3	13	26%
4	S1	2	3%
	Total	52	100%

Sumber: kuesioner peneliti

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA yakni sebanyak 36 orang (69%), sedangkan tingkat pendidikan minoritas adalah SMP yakni 1 orang saja (2%).

d). Berdasarkan lama bekerja

Pada penelitian ini, responden berdasarkan lama bekerja akan di bagi ke dalam 3 kelompok, yaitu responden dengan pengalaman kerja 1-10 tahun, responden dengan pengalaman kerja 11-20 tahun dan

responden dengan pengalaman kerja >20 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.5
Data responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 tahun	22	44%
2	11-20 tahun	15	28%
3	>20 tahun	15	28%
	Total	52	100 %

Sumber: kuesioner peneliti

3. Statistik Deskriptif kuesioner

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian adalah untuk mengetahui rata-rata jawaban responden dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji statistik deskriptif, maka harus ditetapkan dahulu kategori untuk menentukan hasil penyebaran data jawaban responden, yaitu:

a) Menentukan Interval

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

b) Menentukan Batasan Kategori

Setelah menentukan nilai interval yakni sebesar 0,8 maka selanjutnya yaitu menentukan batasan kategori dari nilai 1 sampai dengan dengan 5 pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Keterangan Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Keterangan
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Setelah menentukan batasan kategori dari setiap nilai-nilai kelas interval, maka selanjutnya akan dihitung *mean* atau rata-rata dari setiap indicator pada setiap variabel dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif variabel kepuasan kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
KK1	52	3	5	4	Tinggi
KK2	52	3	5	4,13	Tinggi
KK3	52	3	5	4,17	Tinggi
KK4	52	3	5	4,09	Tinggi
KK5	52	3	5	4,09	Tinggi
KK6	52	3	5	4,07	Tinggi
KK7	52	3	5	4,25	Sangat Tinggi
KK8	52	3	5	4,09	Tinggi
KK9	52	3	5	4,11	Tinggi
KK10	52	3	5	4,15	Tinggi
KK11	52	3	5	4,25	Sangat Tinggi
KK12	52	3	5	4,25	Sangat Tinggi

Pada tabel 4.7 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata jawaban pada variabel kepuasan kerja adalah 4,09 dengan skor maksimal 5 dan minimal 3 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah tinggi.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif variabel lingkungan kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
LK1	52	2	5	3,94	Tinggi
LK2	52	2	5	3,55	Tinggi
LK3	52	2	5	3,76	Tinggi
LK4	52	2	5	3,32	Sedang
LK5	52	2	5	3,3	Sedang
LK6	52	2	5	3,94	Tinggi
LK7	52	2	5	3,82	Tinggi
LK8	52	2	5	4,17	Tinggi
LK9	52	2	5	3,88	Tinggi
LK10	52	2	5	4,01	Tinggi
LK11	52	2	5	3,9	Tinggi
LK12	52	2	5	3,8	Tinggi
LK13	52	2	5	3,73	Tinggi
LK14	52	2	5	3,94	Tinggi
LK15	52	2	5	3,98	Tinggi
LK16	52	2	5	4,21	Tinggi
LK17	52	2	5	4,09	Tinggi
LK18	52	2	5	4,13	Tinggi
LK19	52	2	5	4,25	Sangat tinggi

Pada tabel 4.8 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable lingkungan kerja. Rata-rata jawaban

pada variabel lingkungan kerja adalah 3,9 dengan skor maksimal 5 dan minimal 2 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah tinggi.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif variabel promosi jabatan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
PJ1	52	3	5	4,28	Tinggi
PJ2	52	3	5	4,28	Tinggi
PJ3	52	3	5	4,21	Tinggi
PJ4	52	3	5	4,34	Tinggi
PJ5	52	3	5	4,09	Tinggi

Pada tabel 4.9 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable promosi jabatan. Rata-rata jawaban pada variabel promosi jabatan adalah 4,2 dengan skor maksimal 5 dan minimal 3 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel promosi jabatan tinggi.

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif variabel kompensasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
K1	52	3	5	4,26	Tinggi
K2	52	3	5	3,67	Tinggi
K3	52	3	5	4	Tinggi
K4	52	3	5	3,71	Tinggi
K5	52	3	5	4,07	Tinggi
K6	52	3	5	4,4	Tinggi
K7	52	3	5	4,19	Sangat Tinggi
K8	52	3	5	4,21	Tinggi
K9	52	3	5	3,84	Tinggi
K10	52	3	5	3,82	Tinggi

K11	52	3	5	3,84	Tinggi
K12	52	3	5	3,36	Sedang

Pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kompensasi. Rata-rata jawaban pada variabel kompensasi adalah 3,8 dengan skor maksimal 5 dan minimal 3 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kompensasi adalah tinggi.

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif variabel *turnover intention*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
T11	52	1	3	1,88	Rendah
T12	52	1	3	1,84	Rendah
T13	52	1	3	1,8	Rendah
T14	52	1	3	1,75	Sangat rendah

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *turnover intention*. Rata-rata jawaban pada variabel *turnover intention* adalah 1,8 dengan skor maksimal 3 dan minimal 1 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* adalah rendah.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 52 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
	X1.12	0,006	Valid
Lingkungan	X2.1	0,011	Valid
	X2.2	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kerja	X2.3	0,001	Valid
	X2.4	0,028	Valid
	X2.5	0,027	Valid
	X2.6	0,009	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,003	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,000	Valid
	X2.13	0,037	Valid
	X2.14	0,000	Valid
	X2.15	0,000	Valid
	X2.16	0,000	Valid
	X2.17	0,000	Valid
	X2.18	0,000	Valid
X2.19	0,000	Valid	
Promosi	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
Jabatan	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
	X3.5	0,000	Valid
Kompensasi	X4.1	0,000	Valid
	X4.2	0,000	Valid
	X4.3	0,000	Valid
	X4.4	0,000	Valid
	X4.5	0,000	Valid
	X4.6	0,000	Valid
	X4.7	0,000	Valid
	X4.8	0,000	Valid
	X4.9	0,000	Valid
	X4.10	0,000	Valid
	X4.11	0,000	Valid
	X4.12	0,000	Valid
Turnover Intention	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 hal (144-127)

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 52 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan turnover intention yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 52 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

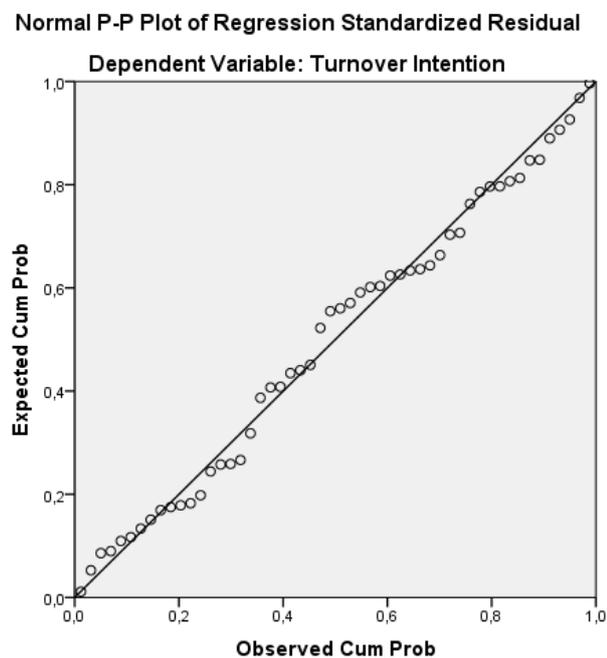
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.808	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.817	Reliabel
Promosi Jabatan	0.801	Reliabel
Kompensasi	0.896	Reliabel
Turnover Intention	0.710	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 hal (144-127)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas dari 52 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan turnover intention dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,7.

2. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. 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). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14.
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			

Sumber: Lampiran 6 hal. (132)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.300X_1 - 0.253X_2 - 0.202X_3 - 0.278X_4 + e$$

- a) Koefisien regresi X_1 (variabel kepuasan kerja) sebesar -0,300 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*. Hal ini

menyatakan bahwa dengan semakin meningkat kepuasan kerja akan dapat menurunkan *turnover intention*.

- b) Koefisien regresi X2 (variabel lingkungan kerja) sebesar -0,253 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan *turnover intention*. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat lingkungan kerja akan dapat menurunkan *turnover intention*.
- c) Koefisien regresi X3 (variabel promosi jabatan) sebesar -0,202 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat promosi jabatan akan dapat menurunkan *turnover intention*.
- d) Koefisien regresi X4 (variabel kompensasi) sebesar -0,278 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat kompensasi akan dapat menurunkan *turnover intention*.
- c. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,024 koefisien regresi (B) -0,300 dengan probabilitas (p) = 0,004. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

turnover intention. Ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja secara otomatis akan mampu menurunkan *turnover intention*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,318 koefisien regresi (B) -0,253 dengan probabilitas (p) = 0,025. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja secara otomatis akan mampu menurunkan *turnover intention*.

3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,190 koefisien regresi (B) -0,202 dengan probabilitas (p) = 0,034. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan semakin baik promosi jabatan secara otomatis akan mampu menurunkan *turnover intention*.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,568 koefisien regresi (B) -0,278 dengan probabilitas (p) = 0,013. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan semakin baik kompensasi secara otomatis akan mampu menurunkan *turnover intention*.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,764. Artinya, 76,4% *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi. Dengan demikian sisanya sebesar 23,6% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di sebutkan di dalam penelitian ini

D. 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 intepretasi 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 dilakukan oleh Renny Rakhma Tsani (2015) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan YB Apanel Jaya”. Yang menunjukkan 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 disimpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif yang memiliki hasil interpretasi 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 dipromosikan 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 diberikan 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 interpretasi sebesar 3,8 yang berarti kompensasi yang diberikan oleh Hotel Matahari dikatakan tinggi. Dengan hasil ini dapat diketahui 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 *turnoverintention*.