

## ABSTRAK

**Edo Yolanda. 2021.** “Pengaruh beban Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront”

Penelitian ini dilakukan sebab adanya terdapat fakta masalah ditemukan pada saat melakukan penelitian di tempat meneliti tersebut, adapun fakta masalah yang ditemukan penulis adalah Tingginya tingkat turnover intention karyawan yang mencapai angka lebih dari 10% di setiap tahunnya, meningkatnya cost hotel akibat sering melakukan training karyawan baru, adanya keluhan karyawan mengenai jam kerja dan beban pekerjaan yang terlalu membebani karyawan lalu *insentif* yang diterima karyawan kurang memberikan rasa puas, hubungan pekerjaan yang kurang harmonis antar *department*. Penelitian ini memiliki tujuan umum yaitu melihat bagaimana angka peningkatan *turnover intention* di harris resort batam waterfront yang dilihat dari 11 indikator dan terdapat 4 variabel di dalamnya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif *kuantitatif*, dan skala *likert*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *regresi* berganda Populasi penelitian ini adalah karyawan Harris Resort Batam Waterfront. Sampel yang diambil penulis yaitu semua *staff* yang bekerja sebagai tenaga kontrak dalam jumlah 75 orang diambil menggunakan teknik keseluruhan sampel. teknik ini digunakan untuk melihat bagaimana perasaan seorang karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian ini didapati nilai hipotesis, diperoleh R Square yang disesuaikan sebesar 0.182 pengaruh independen kepada dependen sebanyak 18.2% serta 81,8% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya didapati jumlah F hitung sebesar 5.249 total sig.  $0.003 < 0.05$ , dari nilai tersebut disimpulkan dari atribut ketiga variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). Didapatkan nilai t variabel beban kerja 0,289 dengan signifikansi  $0.054 < 0,05$  Artinya tiap-tiap kenaikan 1 satuan beban kerja (X1) akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,289 dan Artinya memberikan pengaruh yang searah antara X1 terhadap (Y) dimana setiap kenaikan 1 satuan Beban kerja (X1) akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) 6,920. Sedangkan Lingkungan kerja (X2) sebesar -0,234 dengan signifikansi  $0.001 < 0,05$ , berarti tiap-tiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,289 dan Kompensasi (X3) sebesar -0,385 dengan signifikansi  $0.001 < 0,05$ . Artinya tiap-tiap kenaikan 1 satuan kompensasi (X3) akan meningkatkan tingkat *Turnover Intention* (Y). Dari penelitian ini didapatkan hipotesis berupa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Kata kunci : Beban kerja, Lingkungan kerja, Upah/Kompensasi, *Turnover Intention*, Harris Resort Batam Waterfront.