

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN DI ROYAL DENAI
HOTEL GROUP BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan*



OLEH:
MIRNA YOLANDA
16155031/2016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI
ROYAL DENAI HOTEL GROUP BUKITTINGGI**

Mirna Yolanda

**Artikel ini disusun berdasarkan hasil penelitian Mirna Yolanda
Serta sudah diperiksa dan disetujui oleh
Dosen pembimbing**

Padang, 19 Februari 2021

Pembimbing



**Youmit Abrian, SE., M.M
NIP. 198210022008121002**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI ROYAL DENAI HOTEL GROUP BUKITTINGGI**

Nama : Mirna Yolanda
NIM/BP : 16135031/2016
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 19 Februari 2021

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Yumil Abrian, SE., M.M
NIP. 198210022008121002

Diketahui oleh :

**Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang**



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 197612231998031001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi
D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di
Royal Denai Hotel Group Bukittinggi
Nama : Mirna Yolanda
NIM/BP : 16135031/2016
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 19 Februari 2021

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Youmil Abrian, SE.,M.M 1.
2. Anggota : Dr. Kasmita, S.Pd, M. Si 2.
3. Anggota : Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd 3.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : kkump.info@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mirna Yolanda
NIM/TM : 16135031 / 2016
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul ,

“Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Ketua Jurusan Pariwisata


Trisna Putra, S.S., M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,


Mirna Yolanda
NIM. 16135031

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangnya oleh tingginya tingkat *turnover* karyawan, dan juga ditemukan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ada beberapa masalah yang ditemukan berupa keluhan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi pada bagian *FrontOffice, Housekeeping, Food & Beverage Product, Food & Beverage Service, Engineering, Sales & Marketing, Accounting, HRD, dan Security*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 94 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dimana seluruh karyawan di Royal Denai Hotel Group menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan *skala likert*. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan analisis regresi linier sederhana

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) Kompensasi di Royal Denai hotel Group bukittinggi sebanyak 65 orang (69%) menunjukkan kategori kurang baik. 2) *Turnover Intention* di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi menunjukkan bahwa sebanyak 44 orang (46%) termasuk dalam kategori kurang puas. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan *Turnover Intention* di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,281 dengan nilai t hitung 2.995 pada sig. 0,000 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* 0,281 satuan. Sedangkan besaran pengaruh kompensasi dengan *turnover intention* di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi sebesar 79%.

Kata Kunci: kompensasi, *turnover intention*.

KATA PENGANTAR



Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi“** tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di jenjang Diploma 4 dan mendapatkan gelar Sarjana Sains Terapan di Universitas Negeri Padang.

Banyak hambatan- hambatan dalam penulisan maupun penyusunan skripsi ini yang penulis temui, akan tetapi berkat bimbingan maupun dorongan dari berbagai pihak maka Penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Oleh sebab itu melalui kata pengantar ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, PhD selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS. M.Sc, selaku Kaprodi D4 Manajemen Perhotelan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Youmil Abrian, SE, MM, selaku dosen pembimbing Skripsi.
4. Ibu Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si, selaku dosen penguji.
5. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku dosen penguji.
6. Jajaran dosen D4 Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Kedua orang tua dan adik-adik yang selalu memberikan semua dukungan yang penulis butuhkan.

8. Teman-teman angkatan 2016 yang selalu berbagi wawasan terhadap penulis.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan diberkahi dan diberikan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, penulis juga berharap skripsi ini juga dapat bermanfaat bagi berbagi pihak khususnya untuk penulis sendiri.

Padang, Februari 2021
Penulis,

Mirna Yolanda
16135031

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	14
A. Aspek Teoritis	14
1. <i>Turnover Intention</i>	14
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	14
b. Klasifikasi <i>Turnover Intention</i>	16
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	18
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	20
e. Dampak <i>Turnover Intention</i> bagi Organisasi.....	22
2. Kompensasi	24
a. Pengertian Kompensasi	24
b. Jenis Kompensasi	27
c. Kriteria Kompensasi	28
d. Indikator Kompensasi.....	39
3. Definisi Karyawan.....	30
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34

B. Waktu dan Tempat Penelitian	34
C. Variabel Penelitian	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Populasi dan Sampel Penelitian	36
F. Jenis Data dalam Penelitian	37
G. Instrumen Penelitian.....	38
H. Uji Coba Instrumen	41
I. Teknik Analisis Data.....	44
J. Uji Persyaratan Analisis	46
K. Pengujian Hipotesis	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Gambaran Umum Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.....	49
B. Hasil Penelitian	50
1. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden	51
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	51
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Departement	53
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	54
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
2. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	55
a. Analisis Deskripsi Data Variabel Penelitian X & Y.....	55
b. Deskripsi Data Variabel.....	57
1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi	57
a. Indikator Tingkat Gaji	60
b. Indikator Tingkatan <i>Reward</i>	61
c. Indikator Tingkatan Intensif	64
d. Indikator Tingkatan Tunjangan	65
2. Deskripsi Data Variabel <i>Turnover Intention</i>	67
a. Indikator Pikiran Untuk Keluar Perusahaan.....	70
b. Indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Baru.....	71
c. Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan	73
3. Uji Persyaratan Analisis	76
a. Uji Normalitas.....	76
b. Uji Homogenitas	77
c. Uji Linearitas	77
4. Pengujian Hipotesis	78
a. Uji Regresi Linear Sederhana	78
C. Pembahasan.....	81
1. Kompensasi	81

2. <i>Turnover Intention</i> Karyawan	83
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	84
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	33
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Voluntary Turnover</i> Karyawan	6
Tabel 2. Jumlah Sampel	37
Tabel 3. Pilihan Jawaban Skala Likert	39
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrument.....	39
Tabel 5. Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 6. Interpretasi Nilai r	43
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kompensasi).....	44
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	44
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Department</i>	52
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	54
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 14. Analisis Deskripsi Variabel X & Y.....	56
Tabel 15. Data Statistik Kompensasi	56
Tabel 16. Deskripsi Data Variabel Kompensasi	59
Tabel 17. Data Statistik Indikator Tingkat Gaji	60
Tabel 18. Deskripsi Data Indikator Tingkat Gaji.....	61
Tabel 19. Data Statistik Indikator <i>Reward</i>	62
Tabel 20. Deskripsi Data Indikator <i>Reward</i>	63
Tabel 21. Data Statistik Indikator Intensif	64
Tabel 22. Deskripsi Data Indikator Intensif.....	65

Tabel 23. Data Statistik Indikator Tunjangan	66
Tabel 24. Deskripsi Data Indikator Tunjangan	67
Tabel 25. Data Statistik Variabel <i>Turnover Intention</i>	68
Tabel 26. Deskripsi Data Variabel <i>Turnover Intention</i>	69
Tabel 27. Data Statistik Pikiran Untuk Keluar Dari Perusahaan	70
Tabel 28. Deskripsi Data Indikator Pikiran Untuk Keluar Dari Perusahaan.....	71
Tabel 29. Data Statistik Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Baru	72
Tabel 30. Deskripsi Data Indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Baru	73
Tabel 31. Data Statistik Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan	74
Tabel 32. Deskripsi Data Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan.....	75
Tabel 33. Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 34. Hasil Uji Homogenitas	77
Tabel 35. Hasil Uji Linearitas	78
Tabel 36. Nilai Signifikansi	79
Tabel 37. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Y	80
Tabel 38. Hasil Uji R Square Variabel X & Y.....	81

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang menjadi sumber devisa terbesar yang diperoleh oleh negara selain sektor-sektor ekonomi lainnya. Menurut Undang-undang No. 10 pasal 20 dan pasal 21 UUDNRI 1945 tahun 2009 kepariwisataan adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha. Sedangkan perkembangan pariwisata di Sumatera Barat begitu pesat dan menjadi salah satu sektor pertumbuhan ekonomi yang sangat diandalkan bagi masyarakat.

Kota Bukittinggi sebagai salah satu pusat daerah yang melambangkan kota wisata di Sumatera Barat sangat mengambil andil dalam proses penyediaan fasilitas wisata untuk para wisatawan, khususnya akomodasi perhotelan. Menurut Ira Meirina Chair dan Heru Pramudia (2017), Hotel adalah sebuah usaha bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi publik atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan minuman, jasa *attendant room*, layanan berseragam, pencucian linen, dan penggunaan furniture dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam keputusan pemerintah. Hotel-hotel di kota Bukittinggi sangat banyak sehingga

mereka bersaing untuk meningkatkan performa hotel itu sendiri dengan berbagai cara untuk menarik wisatawan. Salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Di kota Bukittinggi banyak didirikan hotel berbintang, salah satu hotel berbintang yaitu Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.

Royal Denai Hotel Group Bukittinggi merupakan hotel berbintang yang memiliki Tiga bangunan Hotel aktif yang beroperasi. Hotel ini berjarak sekitar 15 menit dari pusat kota Bukittinggi. Hotel ini memiliki total keseluruhan 203 kamar. Sedangkan karyawan yang bekerja berjumlah 162 orang. Karyawan yang bekerja dihotel ini terdiri dari karyawan *out-sourcing*, Karyawan *daily worker*, karyawan kasual, dan karyawan yang direkrut langsung oleh manajemen Hotel Royal Denai Group Bukittinggi yang disebut juga sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan merupakan SDM yang sangat diperlukan bagi suatu hotel.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena setiap manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Menurut Hasibuan (2016) Sumber daya Manusia Merupakan sumber terpadu dari daya fisik dan daya fikir yang di miliki oleh seorang individu. Lebih lanjut oleh Simamora (2010) Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu pada anggota organisasi atau kelompok dari

pekerja. Sumber daya manusia ini dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, pemindahan jabatan ke jabatan yang lebih rendah (demosi) dan transfer, penilaian pekerjaan, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien. Dalam pengelolaannya sumber daya manusia perlu diterapkan dalam suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk mencegah perubahan perilaku pada karyawan yang beradapada perusahaan, salah satunya adalah sikap berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*).

Turnover intention terhadap karyawan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat di lihat dari lambatnya sistem pekerjaan dimana sering terjadinya pertukaran keluar masuk karyawan yang cukup signifikan di dalam perusahaan, sehingga perusahaan akan memulai semuanya dari nol lagi seperti untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan baru, dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, Dengan demikian perusahaan bisa mengantisipasi dalam menghadapi krisis yang sering terjadi. Sehingga perusahaan dapat menurunkan angka *turnover intention* karyawan.

Menurut Ridlo (2012), menjelaskan bahwa ada dua hal besar yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Salah satunya adalah individual karyawan. Masalah individual yang terkait langsung dengan *turnover intention* adalah masalah kompensasi. Seorang karyawan yang merasa puas dengan apa yang di dapatkan sewaktu bekerja maka karyawan tersebut akan memutuskan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan dan mampu bekerja secara lebih efektif. Dengan kata lain, kompensasi memiliki arti penting bagi suatu perusahaan. Sehingga salah satu pendukung agar karyawan tidak memilih keluar dari perusahaan adalah dengan memperhatikan tingkat kompensasi yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Kepuasan gaji akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan dengan *turnover*.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Hotel Royal Denai Group Bukittinggi saat melakukan Pengalaman Lapangan Industri pada bulan Agustus 2019 sampai dengan Januari 2020, fenomena masalah yang penulis temukan mengenai kompensasi dan *turnover intention* di Hotel ini adalah tingginya tingkat *voluntary turnover* dalam kurun waktu 2

tahun terakhir. Gejala *turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur secara langsung dengan menghitung indeks laju *turnover* secara kuantitatif, dan dinyatakan dalam persentase. Menurut Robbins (2015), *Turnover Intention* merupakan kecendrungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang di sebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya tawaran pekerjaan yang lain.

Menurut Mobley, dkk (Ridlo 2012), formulasi yang sering digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya *turnover* karyawan di perusahaan yaitu:

$$LSP = P/J \times 100$$

Keterangan:

LSP : Laju seluruh pergantian karyawan

P : Jumlah keseluruhan pengunduran diri

J : Jumlah rata-rata karyawan dalam daftar gaji yang ditelaah

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, *turnover* pada Hotel Royal Denai Group Bukittinggi dapat dilihat pada table 1 berikut:

Table 1. *voluntary turnover* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi Tahun 2018-2019

2018				2019			
Jumlah Karyawan	In	Out	% Out	Jumlah Karyawan	In	Out	% Out
176	15	29	16%	162	32	36	22%

Sumber : HRD Royal Denai Hotel Group Bukittinggi, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah *turnover* karyawan pada Royal Denai Hotel Group Bukittinggi dari dua tahun terakhir mengalami peningkatan dalam *voluntary turnover*. Bisa kita lihat dari table di atas pada tahun 2018 karyawan yang masuk tidak sebanding dengan karyawan yang keluar sehingga persentase yang di peroleh sebanyak 16% sedangkan ditahun berikutnya di tahun 2019 mengalami peningkatan yang cukup tinggi dalam dalam persentase keseluruhan yaitu sebanyak 22%. Hal ini cukup membuat perusahaan mengalami masalah yang harus di perhatikan secara khusus terlebih lagi karena peran karyawan dalam suatu hotel sangat menentukan untuk berjalannya suatu organisasi di hotel tersebut.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi yang mengundurkan diri dalam dua tahun terakhir lebih dari 10 % yang berarti tingkat turnover karyawan tergolong

tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Roseman (Nurlaili 2018), jika *annual turnover* dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa tingkat *turnover* di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi termasuk tinggi karena melebihi angka 10%.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya faktor psikologis, faktor ekonomi, dan faktor demografis. Hal ini dipicu dari beberapa indikator *turnover intention* diantaranya pemikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk keluar. Menurut Handoko (Sutrisno 2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi tersebut berkaitan dengan masalah yang ditemui pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi yang belum termasuk dalam kategori baik, terbukti dari beberapa fenomena masalah yang penulis tela'ah selama penulis melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri. Fenomena temuan masalah tersebut diantaranya yaitu karyawan yang sering keberatan dengan adanya pemotongan pada gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk beberapa kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya dengan adanya pemotongan pada gaji untuk biaya kesehatan dan biaya kecelakaan pada saat bekerja. Sehingga dengan adanya pemotongan pada gaji yang diterima oleh karyawan terbilang kecil dan tidak memuaskan.

Permasalahan selanjutnya yang penulis temui yaitu mengenai kesempatan promosi. Dimana banyak ditemukannya karyawan yang mengeluhkan akan kesempatan promosi atau naik jabatan. Tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi atau naik jabatan, mayoritas dirasakan oleh karyawan tetap yang telah lama bekerja selama bertahun-tahun dengan masih di posisi yang sama. Hal ini membuat karyawan merasa bosan dan tidak senang akan pekerjaan yang dilakukannya berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama.

Kemudian terdapat juga keluhan dari karyawan mengenai pembayaran uang makan. Karyawan yang bekerja di Royal Denai Hotel tidak memiliki kantin sendiri bagi karyawan. Mereka memesan makanan dari luar atau lebih tepatnya menggunakan jasa catering. Untuk pembayaran ini dilakukan dengan pemotongan gaji karyawan. Ditambah lagi dengan keluhan atas menu yang hampir sama setiap kali makan per shift.

Menurut Ending (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai persepsi kepuasan atau gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Sehingga dengan adanya sikap positif

terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian atas keluhan yang dirasakan oleh karyawan yang menyangkut kompensasi akan memungkinkan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yang nantinya akan berujung pada *turnover* nyata. Tingkat *turnover* yang tinggi akan berdampak kepada perusahaan. Woods dan Macaulay (2009), menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi pada industry perhotelan dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru dengan program pelatihan yang harus disiapkan oleh pihak manajemen.

Faktor-faktor tersebut dapat memicu tingkat *turnover intention* yang tinggi pada karyawan apabila tidak di perhatikan. Peneliti memperoleh mengenai beberapa alasan dari beberapa karyawan mengenai penyebab karyawan melakukan resign, diantaranya:

1. Kompensasi
2. Kondisi pekerjaan
3. Alasan pribadi (bekerja dirumah, dukungan, Dan lain-lain)
4. Kepemimpinan

Secara garis besar, karyawan menerima kompensasi yang rendah karena besarnya gaji tidak sebanding dengan harapan mereka. Kondisi kerja di perusahaan kurang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Dan ditambah dengan alasan lain seperti dukungan organisasionalnya yang dirasakan karyawan, faktor bekerja dirumah dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian fenomena masalah diatas dan mengingat pentingnya kompensasi dan *turnover intention* dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat *voluntary turnover* karyawan dalam dua tahun terakhir termasuk ke dalam kategori tinggi.
2. Ditemukan karyawan yang melanggar tata tertib kerja perusahaan seperti terlambat masuk kerja pada jam yang telah ditentukan dengan ketentuan keterlambatan 15 menit sebelum jam masuk di setiap pergantian shift.
3. Kurangnya kesempatan promosi bagi karyawan tetap yang telah lama bekerja.

4. Tingkat penghasilan gaji yang masih terbilang rendah di bandingkan dengan hotel lainnya karena adanya pemotongan pada BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.
5. Adanya pembayaran uang makan karyawan dengan menggunakan jasa catering disebabkan hotel tidak menyediakan *employee* atau kantin untuk karyawan. Sehingga terjadinya keluhan dari karyawan karena pembayaran tersebut di potong langsung dari gaji mereka.
6. Rekan kerja yang tidak kooperatif. Dimana terkadang rekan kerja saling acuh tak acuh terhadap rekan lainnya sehingga sering menimbulkan kesenjangan dalam bekerja yang seharusnya optimal.
7. Ditemukannya tanggung jawab kerja yang tidak sesuai dengan posisi kerja. Seperti masih banyak karyawan yang terkadang pergi ke section yang tidak tanggung jawab dari perkerjaannya sewaktu pekerjaan sendiri banyak yang belum terselesaikan. Sehingga banyak diketahui oleh para atasan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi pada karyawan Royal Denai Hotel Grop Bukittinggi
2. *Turnover intention* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi
3. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi

D. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi?
2. Bagaimana *turnover intention* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan kompensasi karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.
- b. Mendeskripsikan *turnover intention* karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Denai Hotel Group Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi department peronalia Royal Denai Hotel Group Bukittinggi dalam melakukan strategi yang tepat untuk mencapai kepuasan karyawan agar tidak berkeinginan keluar (*turnover Intention*) dari perusahaan yang menyebabkan *turnover*.

2. Bagi Jurusan Pariwisata

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan sumber referensi pembelajaran di Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat menjadi rujukan dan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

4. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program D IV pada Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.