

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA INTERCONTINENTAL
BALI RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

PUTU INDAH DIANTI PARAMITA

NIM: 1815744093

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA INTERCONTINENTAL
BALI RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

PUTU INDAH DIANTI PARAMITA

NIM: 1815744093

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

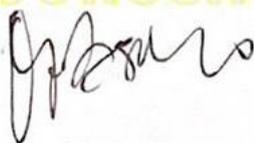
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Intercontinental Bali Resort
2. Penulis:
 - a. Nama: Putu Indah Dianti Paramita
 - b. NIM: 1815744093
3. Jurusan: Administrasi Niaga
4. Program Studi: Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 21 Juli 2022

Menyetujui

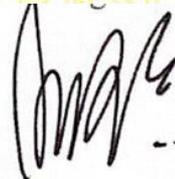
Pembimbing 1



Drs. I Ketut Pasek, M. AB

NIP.195909201989031001

Pembimbing 2



Drs. I Made Ardana Putra, M. Si

NIP.195912311989031012

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA INTERCONTINENTAL
BALI RESORT

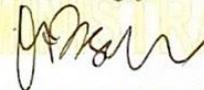
Oleh:

PUTU INDAH DIANTI PARAMITA

NIM. 1815744093

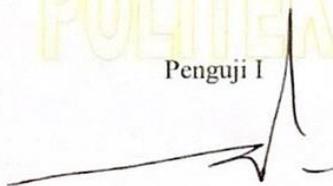
Disahkan:

Ketua Penguji



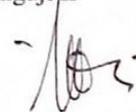
Drs. I Ketut Pasek, M. AB
NIP. 195909201989031001

Penguji I



Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA., Ph.D
NIP. 196312311992031013

Penguji II



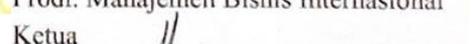
Putu Adriani Prayustika, SE., MM
NIP. 198406082015042002

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



Drs. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710051992031002

Badung 10 Agustus 2022
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM.
NIP. 196808271993031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Jika kita berusaha, kita pasti bisa mendapatkannya”

Persembahan:

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atau rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Intercontinental Bali Resort”** tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta; Bapak I Ketut Sudina dan Ni Made Partini, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan peneliti.
2. Adik terkasih; I Made Aditya Satyawira Paramarta, yang selalu membantu saya dalam setiap keadaan dan menjadi saudara terbaik yang penulis pernah miliki.
3. Teman-teman terbaik; Ria Paramita, Ni Putu Desra Puspitasari, Dewi Ayu Melinda, dan Ni Komang Novita Sari Dewi mendengar keluh kesah, kebersamaan dan dukungan semangat yang diberikan.

4. Partner terbaik; Putu Gede Yana Marantika yang selalu memberikan solusi, motivasi dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi terciptanya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 22 Juli 2022

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA INTERCONTINENTAL
BALI RESORT**

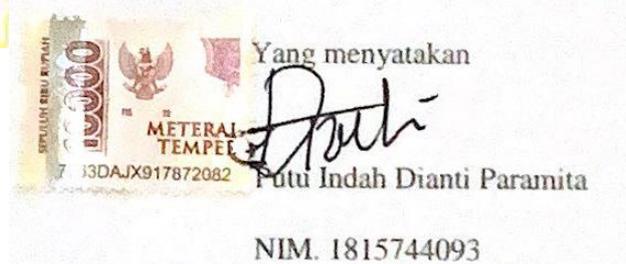
adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

POLITEKNIK

Badung, 22 Juli 2022



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja, secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di InterContinental Bali Resort, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah motivasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal

Kata kunci: Kompensasi, motivasi kerja, *turnover intention*

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research was aimed to find out the effect of Compensation and Work Motivation, in a parcial and simultan way to Turnover Intention. The type of the research used by the researcher was an explanatory research that using quantitative approach by spreading out questionnaire. Based on the results of this research, the researcher discovered that there was a significant effect of Compensation and Work Motivation toward Turnover Intention to the employees of InterContinental Bali Resort. It was known that from those two variables, Motivation had more dominant effect toward Turnover Intention for its coefficient beta was bigger than Compentation. Advice given to the company was to keep improving Compentation and Work Motivation of the employees so that they could provide the best service.

Keywords: *Compentation, work motivation, turnover intention*

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Intercontinental Bali Resort”**

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan serta bimbingan, baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M. eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M. Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

3. Drs. I Ketut Pasek, M. AB selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. I Made Ardana Putra, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Seluruh keluarga besar InterContinental Bali Resort yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis dalam melakukan setiap tugas selama Praktik Kerja Lapangan (PKL), serta dukungan dalam Menyusun skripsi terapan ini.
7. Teman-teman kelas A MBI yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang selalu menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Badung, 22 Juli 2022

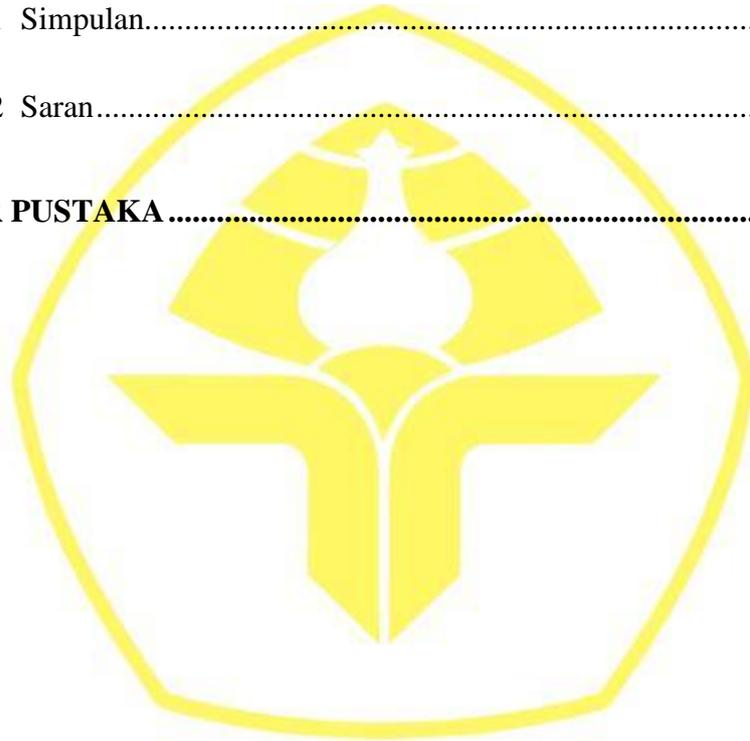
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5

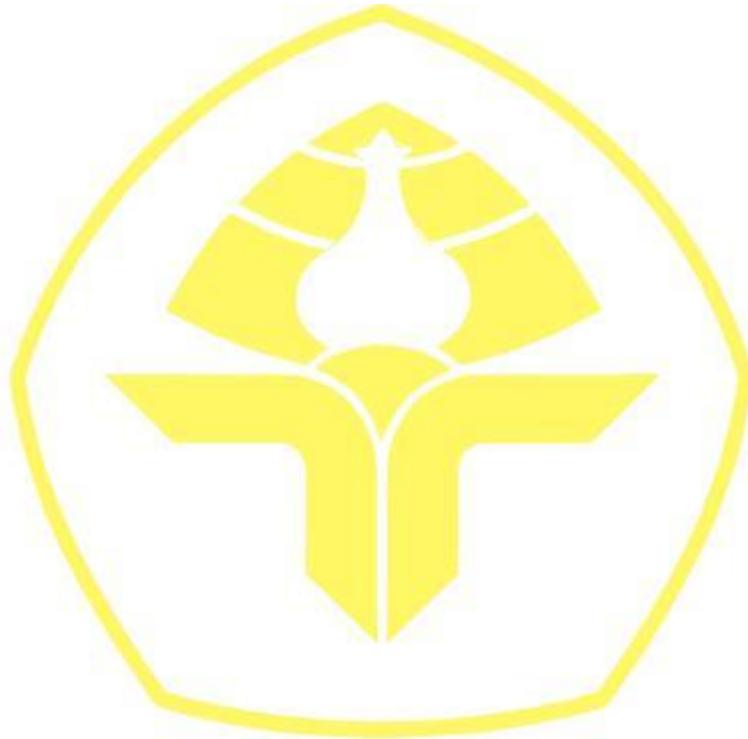
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	9
5.1 Simpulan.....	9
5.2 Saran.....	10
DAFTAR PUSTAKA.....	12



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

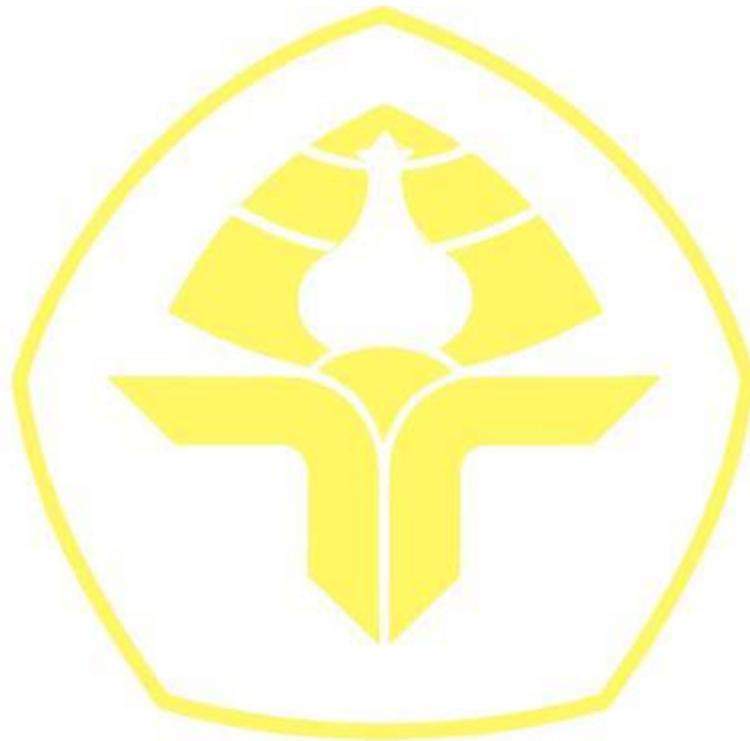
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data <i>Turnover</i> Karyawan Intercontinental Bali Resort	3



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

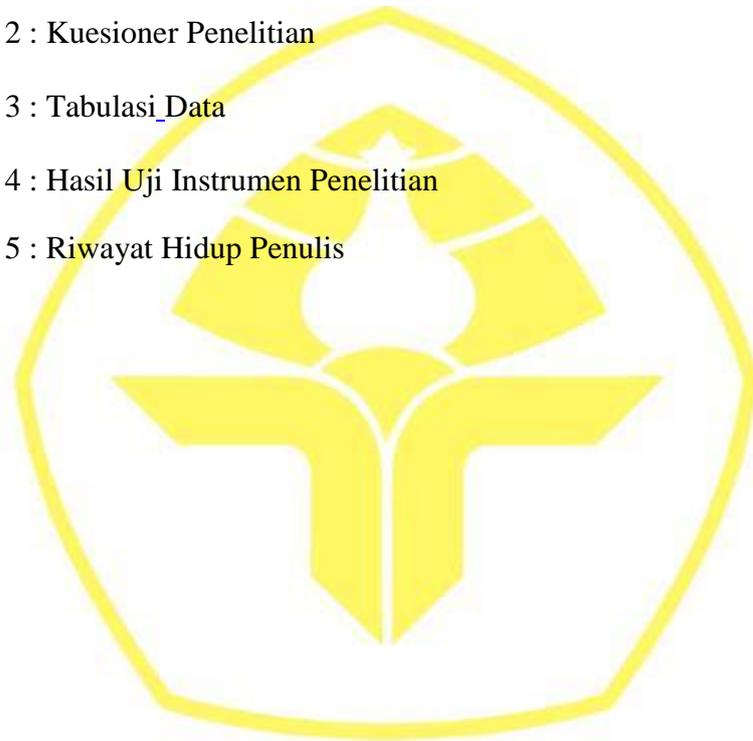
Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen Penelitian

Lampiran 5 : Riwayat Hidup Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 (*corona virus disease – 19*) atau yang juga dikenal dengan nama virus Corona saat ini sedang melanda dunia. Terdapat lebih dari 3.900.000 kasus positif terinfeksi virus corona di seluruh dunia dan telah menelan korban jiwa lebih dari 270.000 jiwa. Dampak pandemi ini ternyata tidak saja pada dunia kesehatan, tetapi juga sangat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan masyarakat. Industri Pariwisata merupakan salah satu industri yang terdampak sangat besar akan pandemi ini, khususnya sektor akomodasi wisata atau perhotelan.

Pada masa pandemi covid-19 ini, banyak perusahaan yang menghadapi tantangan untuk tetap dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping keadaan perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan karena wisatawan, baik mancanegara maupun domestik telah sangat berkurang bahkan dibatasi untuk datang berkunjung.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Hasibuan, 2019). Keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dapat mengarah langsung

pada *turnover* yang nyata, karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja. Hal tersebut menyebabkan organisasi menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover intention* merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumberdaya manusia (SDM). Dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan manapun.

InterContinental Bali Resort merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor pariwisata khususnya perhotelan, perusahaan ini diduga mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi ketika pandemi covid-19 terjadi. Berikut merupakan data karyawan yang melakukan *turnover* atau dapat dikatakan mengundurkan diri pada hotel InterContinental Bali Resort dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan Intercontinental Bali Resort

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan	Presentase
2018	849	50	5.56%
2019	842	7	0.82%
2020	717	125	14.85%
2021	615	102	14.23%

Sumber: Human Resource Department InterContinental Bali Resort

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri Pada InterContinental Bali Resort setelah memasuki masa pandemi covid-19 mengalami lonjakan yang cukup drastis, Pada tahun 2018 jumlah *turnover* karyawan berada pada angka 5.56% dan tahun 2019 turun menjadi 0.82% lalu ketika pandemi covid-19 terjadi pada tahun 2020 angka *turnover* mencapai 14.85% dan tahun 2021 mencapai angka 14.23%. Hasil ini dikatakan tinggi karena Menurut Roseman dalam Fulbertus, dkk (2008) dalam bukunya yang berjudul *Managing Turnover* bahwa jika annual *turnover* melampaui angka 10% di suatu perusahaan, maka tingkat *turnover* tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Banyak faktor yang berpengaruh pada *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan salah satunya adalah kompensasi yang tidak sesuai. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam *turnover intention* pada karyawan. Menurut Hasibuan (2019) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan”.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor kompensasi tersebut diduga sejalan dengan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan pendapatan hotel menurun sehingga pemberian kompensasi bagi karyawan tidak sesuai dengan keinginan mereka.

Selain kompensasi, pemberian motivasi juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Maka dari itu jika terjadi penurunan motivasi pada perusahaan seringkali menyebabkan terjadi tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan, motivasi diantara lain bisa termasuk reward jika karyawan bekerja secara maksimal, dengan begitu niat karyawan untuk berpindah menjadi lebih rendah.

Dari paparan diatas dapat dikatakan, saat masa pandemi covid-19 hotel InterContinental Bali Resort mendapatkan beberapa dampak negatif yang dapat mengganggu jalannya perusahaan, salah satunya adalah lonjakan tingkat *turnover* yang cukup drastis. Tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi naiknya tingkat turnover tersebut. Jika dilihat dari dampak negatif lain yang disebabkan oleh pandemi covid-19, penurunan pendapatan juga sangat berdampak negatif bagi hotel. Penurunan pendapatan dapat

berpengaruh pada pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut dimungkinkan dapat mempengaruhi tingkat turnover yang terjadi di hotel InterContinental Bali Resort.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada InterContinental Bali Resort”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam suatu penelitian masalah itu harus jelas dan harus ada batasan ruang lingkup permasalahannya, sehingga dimungkinkan dalam pengambilan keputusannya nanti dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah kompensasi berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada InterContinental Bali Resort?
- 1.2.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada InterContinental Bali Resort?
- 1.2.3 Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada InterContinental Bali Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh negatif signifikan secara parsial kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan InterContinental Bali Resort.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh negatif signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan InterContinental Bali Resort.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh negatif signifikan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan InterContinental Bali Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi praktis dan teoritis, adapun kontribusi praktis dan teoritis tersebut yaitu:

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memberi pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada InterContinental Bali Resort dan membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali dengan penelitian yang dilakukan pada InterContinental Bali Resort.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan dari sisi MSDM.
- 2) Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan sehingga dapat digunakan sebagai perbandingan untuk mahasiswa lain yang ingin meneliti lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menjadi wawasan, pemikiran, pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, serta dapat sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ilmu manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN Dalam bab ini di uraikan beberapa sub bab yang terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas secara umum mengenai Kompensasi, Motivasi dan Turnover Intention. Dalam bab ini terdapat sub bab yang membahas kerangka konsep, hipotesis dan kajian empirik (penelitian sebelumnya)

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang Populasi dan Sampel, Data Penelitian, Teknik Sampling, Variabel Penelitian dan Metode Analisis Data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Bab ini juga berupa analisis dari data-data yang telah diperoleh dari penelitian dan hasil pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya dan pembahasannya.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta penyampaian saran yang berkaitan dengan penelitian. Sehingga diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan, pengolahan dan analisa data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji T-test pada variabel X1 diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara negatif signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung sebesar -7.603 . Maka H_1 di terima dan H_0 ditolak.
2. Hasil uji T-test pada variabel X2 menunjukkan bahwa H_2 di terima dan H_0 ditolak atau ada pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung pada variabel X2 sebesar -11.441
3. Pada F-test menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention. Dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $292,863$ dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian F hitung $> F$ tabel atau $(292,863 > 3,11)$ yang mempunyai arti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi sebesar 0,873 atau 87,3% sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada kompensasi, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa item pernyataan “Saya merasa puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan” mendapatkan rata-rata terendah maka dari itu InterContinental Bali Resort harus mengoptimalkan kompensasi tunjangan hari raya sesuai ketentuan yang ada. Tunjangan hari raya harus diberikan tepat waktu kepada karyawan dan sesuai dengan hak yang seharusnya didapatkan. Hal ini penting dilakukan karena memicu tingkat kepuasan karyawan guna mencegah timbulnya turnover.
- b. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem motivasi kerja, karena variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Untuk indikator motivasi kerja indikator yang dianggap lemah yaitu “Saya berkeinginan untuk memiliki pengaruh dalam kelompok” mendapat skor 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara keseluruhan tidak memiliki rasa kepemimpinan atau menjadi bagian penting dari perusahaan. Dengan memiliki rasa kepemimpinan seseorang dapat lebih bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan

tugasnya secara maksimal. Maka dari itu lebih baik jika atasan selalu dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan tersebut memiliki rasa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab yang tinggi kepada perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 87,3%. Sedangkan sisanya 12,7% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor eksternal dengan pasar tenaga kerja, faktor institusi seperti kondisi ruang kerja, keterampilan kerja dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, minat, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- B Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO. angun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Ghozali,
- Dharma. Hatono.2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Ferdinand, Augusty. 2014. "Metode Penelitian Manajemen". Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga*.
- Kusbiantari, D. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal.
- Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara,
- Malayu SP. Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara,
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145—157.
- Reka Ardian Purnama, Savitri Larasati.2020. *Implikasi Kompensasi Dan Stres Kerja*
- Roseman, E. (1981). *Managing Turnover: A positive approach*. New York: Amacom.

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jui Shin. Jurnal Manajemen
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Simanjuntak, Desrina 2016
- Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemet

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI