

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN HOTEL MAHKOTA GRAHA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT UNTUK  
MENDAPATKAN GELAR SARJANA EKONOMI**

Oleh:

Erik Tuadinata Sinaga

2010120248

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi Berdasarkan

Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

2017

**FINANCIAL COMPENSATION INFLUENCE TO EMPLOYEES  
TURNOVER INTENTION AT HOTEL MAHKOTA GRAHA**



**UNDERGRADUATED THESIS**

Submitted to complete the requirements of  
A Bachelor Degree in Economics

By:

Erik Tuadinata Sinaga

2010120248

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**MANAGEMENT PROGRAM**

(Accredited based on Decree of No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel  
Mahkota Graha**

Oleh:

**Erik Tuadinata Sinaga**  
2010120248

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Bandung, Agustus 2017**

**Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,**

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

**Pembimbing,**

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

## PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,  
Nama (sesuai akte lahir) : Erik Tuadinata Sinaga  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 8 Agustus 1991  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2010120248  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

### JUDUL

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel  
Mahkota Graha

Dengan Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

### SAYA MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri :

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, majalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dengan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

UU No.20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2): Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 08 Agustus 2017

Pembuat pernyataan:



(Erik Tuadinata Sinaga)

## ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu perusahaan. Perusahaan harus memiliki orang – orang dengan kinerja yang baik agar berhasil dalam pasar global yang semakin kompetitif dan kompleks. Perusahaan juga dituntut untuk dapat mempertahankan karyawan – karyawan dengan kinerja yang baik di perusahaannya agar karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dan berpindah ke perusahaan lain yang menjadi pesaing bisnis. Keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang tinggi akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, baik itu dari sisi biaya untuk mempekerjakan orang baru dan juga kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik di perusahaan. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tingkat *turnover intention* tinggi di dalam perusahaan, salah satu faktor yang paling mendasar adalah pemberian kompensasi yang efektif. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada akryawannya dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan atas kompensasi finansial dan tingkat *turnover intention* karyawan di Hotel Mahkota Graha serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan di hotel ini. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif yang memberikan gambaran bagaimana persepsi karyawan atas kompensasi finansial yang mereka dapatkan dan *turnover intention* di Hotel Mahkota Graha. Data penelitian yang didapatkan adalah data dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian pelaksana hotel Mahkota Graha sebanyak 34 orang responden, berdasarkan hasil dari kuesioner kompensasi finansial yang diterapkan oleh Hotel Mahkota Graha masih dapat dikatakan masih belum memadai sementara tingkat *turnover intention* karyawan dapat dikatakan masih tinggi pada Hotel Mahkota Graha. Melalui uji regresi linear sederhana dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, *Turnover Intention*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Mahkota Graha”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak tersebut, yaitu:

1. Orangtua penulis Emil Sinaga dan Tiurlan Sialagan yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan baik itu moril maupun materil kepada penulis, serta doa agar skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing penulis dan juga Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan. Terima kasih banyak atas kesabaran, bimbingan, dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Fernando Mulia, S.E., M. Kom selaku dosen wali penulis yang selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Dr. Maria Merry Merianti, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Para dosen pengajar dan seluruh bagian yang bertugas di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan wawasan kepada penulis ke tingkat yang lebih luas.
6. Seluruh karyawan tata usaha, perpustakaan, dan pekarya Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menempuh studi.
7. Pemilik dan seluruh karyawan Hotel Mahkota Graha yang membantu memberikan informasi untuk data skripsi ini.
8. Kakak dan adik penulis Jupli, Sintong, Nico yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

9. Sahabat penulis Yahya Ben, Mada Ginting, Putu Radar yang sudah lebih dari sepuluh tahun menemani hidup penulis, memberikan dukungan dan selalu menjadi motivasi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
10. Sahabat penulis Dani Setiawardi, Dennise Chandra, Pryan Nugraha, Rulli Setiadi yang setiap harinya memberikan dukungan kepada penulis.
11. Sahabat penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan Dani Setiawardi, Dennise Chandra, Pryan Nugraha, Rulli Setiadi, Okky Suryawijaya, Sophian Gunadi, Nadhira Estania, Arya Yudistira, dan Hervani Arden yang berjuang bersama dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Geng SB: Awi, Abraham, Emes, Arya, Rulli, Datu, Dennise, Dior, Erik, Fadhil, Melvin, Hanif, Hervan, Dira, Okky, Avi, Nisa, Bintit, Satrio, Sasa, Sendy, dan Opan yang selalu menghibur penulis.
13. Angkatan Manajemen Unpar 2010 yang selalu memberikan informasi seputar dunia perkuliahan dan mengenalkan penulis kepada dunia baru.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih dapat begitu kekurangan dan ketidaksempurnaan mengingat pengetahuan, pengalaman, dan waktu yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih atas seluruh kritik dan masukan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 08 Agustus 2017

Penulis,

Erik Tuadinata Sinaga

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran .....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. Kompensasi .....	9
2.2.1. Pengertian Kompensasi .....	10
2.2.2. Asas Kompensasi .....	10
2.2.3. Tujuan Kompensasi.....	13
2.2.4. Bentuk-bentuk Kompensasi .....	15
2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.2.6. Waktu Pembayaran Kompensasi.....	27
2.3. <i>Turnover Intention</i> .....	27
2.3.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	27
2.3.2. Jenis – Jenis <i>Turnover</i> .....	29
2.3.3. Proses terjadinya <i>Turnover</i> .....	30
2.4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	31
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN</b> .....	
3.1. Metode Penelitian.....	33
3.1.1. Desain Penelitian yang Digunakan .....	33
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.1.3. Populasi Penelitian .....	35
3.1.4. Operasionalisasi Variabel.....	35
3.1.5. Uji Validitas .....	38
3.1.6. Uji Realibilitas.....	40
3.1.7. Teknik Pengolahan Data .....	41
3.2. Objek Penelitian .....	43
3.2.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	43
3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	44
3.2.3. Struktur Organisasi.....	45
3.2.4. Deskripsi Pekerjaan.....	45
3.3. Karakteristik Responden .....	47



<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
4.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial .....	51
4.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	62
4.3. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	69
4.3.1 Uji Normalitas .....	69
4.3.2 Uji Regresi Linier Sederhana .....	70
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	71
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Hotel Pesaing di Tasikmalaya.....	1
Tabel 1.2. Jumlah Keluar-Masuk Karyawan periode 2015-2016 .....	2
Tabel 3.1. Operasional Variabel X (Kompensasi Finansial).....	35
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y( <i>Turnover Intention</i> ).....	36
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel X .....	39
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	39
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 3.6. Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 3.7. Usia Responden.....	48
Tabel 3.9. Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 3.10. Lama bekerja.....	49
Tabel 4.1. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial .....	52
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Kompensasi Finansial .....	52
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-dua Variabel Kompensasi Finansial .....	53
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tiga Kompensasi Finansial .....	54
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-empat Kompensasi Finansial .....	55
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-lima Kompensasi Finansial .....	56
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-enam Kompensasi Finansial .....	57
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tujuh Kompensasi Finansial .....	57

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-delapan Kompensasi Finansial .....	58
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sembilan Kompensasi Finansial .....	59
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sepuluh Kompensasi Finansial .....	60
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sebelas Kompensasi Finansial .....	60
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-duabelas Variabel Kompensasi Finansial.....	61
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	62
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama <i>Turnover Intention</i> .....	63
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-dua <i>Turnover Intention</i> .....	64
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tiga <i>Turnover Intention</i> .....	64
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-empat <i>Turnover Intention</i> .....	65
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-lima <i>Turnover Intention</i> .....	66
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-enam <i>Turnover Intention</i> .....	67
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tujuh <i>Turnover Intention</i> .....	67
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-delapan <i>Turnover Intention</i> .....	68
Tabel 4.23. Uji Normalitas ( <i>Kolmogorov-Smirnov</i> ) .....	69
Tabel 4.24. Hasil Analisis Regresi .....	70
Tabel 4.25. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap <i>Turnover Intention Karyawan</i> .....	7
Gambar 2.1. <i>Components of a Total Compensation Program</i> .....	16
Gambar 2.2. <i>Mobley's Model of the Turnover Process</i> .....	30
Gambar 3.1. Bagan Strukur Organisasi.....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* di Hotel Mahkota Graha
- Lampiran 2. Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Validitas & Reliabilitas

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini bidang pariwisata tumbuh dengan pesat, salah satunya yaitu industri perhotelan. Melihat perkembangan industri perhotelan yang cukup menjanjikan, membuat tingkat persaingan industri perhotelan di Indonesia menjadi semakin kompetitif. Salah satu kota yang juga merupakan tujuan dari pariwisata adalah kota Tasikmalaya. Tasikmalaya juga selain menjadi daerah tujuan wisata, kota Tasikmalaya juga menjadi salah satu tempat singgah bagi para wisatawan yang ingin menuju daerah Jawa Tengah. Semakin bertumbuhnya industri perhotelan di kota Tasikmalaya mengakibatkan terjadinya persaingan ketat antar hotel.

Hotel yang dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini adalah Hotel Mahkota Graha, hotel ini adalah salah satu hotel bintang tiga yang paling tua berdiri sejak tahun 1989 di kota Tasikmalaya. Terletak pada jalan R.E. Martadinata no. 45 kota Tasikmalaya. Saat ini Hotel Mahkota Graha memiliki jumlah karyawan sebanyak 68 orang yang terdiri dari berbagai bidang jabatan dan pekerjaan.

**Tabel 1.1.**

**Daftar Hotel Pesaing Di Tasikmalaya**

Hotel	Fasilitas
Hotel Santika Tasikmalaya	Bintang 3
Flamboyan Hotel Tasikmalaya	Bintang 3
Hotel Harmoni Tasikmalaya	Bintang 3
City Hotel Tasikmalaya	Bintang 3
Horison Hotel Tasikmalaya	Bintang 3

Sumber : Traveloka

Berdasarkan tabel di atas, pada saat ini terdapat 5 hotel besar yang memiliki fasilitas yang kurang lebih sama dengan yang diberikan oleh Hotel Mahkota Graha.

Hal ini menunjukkan tingkat persaingan yang tinggi yang dihadapi oleh Hotel Mahkota Graha, maka Hotel Mahkota Graha dituntut untuk dapat mengelola karyawan lebih jauh agar dapat mempertahankan karyawan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur terhadap *General Manager* dan beberapa karyawan Hotel Mahkota Graha, diketahui bahwa terdapat tingkat *turnover intention* yang tinggi. Seperti terlihat pada tabel 1.2, *turnover intention* yang tinggi akan berdampak pada perusahaan dan membuat Hotel Mahkota Graha kesulitan dalam mempertahankan karyawan, khususnya karyawan yang berkualitas. Banyaknya waktu dan dana yang perusahaan harus keluarkan lagi untuk merekrut karyawan baru menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penulis mendapatkan data keluar-masuknya karyawan di hotel Mahkota Graha selama periode 2015-2016.

**Tabel 1.2.**  
**Jumlah Keluar-Masuk Karyawan periode 2015-2016**

Data Turnover Karyawan					
Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase
2015	71	68	4	7	4.3%
2016	68	63	3	8	7.6%

Sumber : Hotel Mahkota Graha

Penulis mendapat informasi dari pemilik perusahaan bahwa banyak karyawan yang keluar perusahaan lebih dari setengahnya adalah bagian pelaksana hotel yang berasal dari bagian housekeeping maka dari itu penulis memiliki fokus penelitian pada bagian pelaksana/operasional hotel. Penulis juga mendapatkan informasi, para karyawan yang meninggalkan perusahaan baik dengan pemberitahuan terlebih dahulu maupun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Karyawan yang keluar dengan pemberitahuan biasanya memiliki alasan yang cukup jelas mengapa

mengundurkan diri dan pengajuan dilakukan beberapa minggu atau beberapa bulan sebelumnya. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan perekrutan dengan lebih baik untuk menggantikan posisi karyawan yang mengundurkan diri.

Seiring dengan gejala yang muncul, dan setelah melakukan wawancara tidak terstruktur kepada karyawan didapatkan adanya ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan, dalam hal ini kompensasi yang dimaksudkan adalah kompensasi finansial, kompensasi finansial yang diberikan dirasakan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga gaji yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang didapat oleh para karyawan.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran yang diterima seorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi, uang lembur dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat juga disebut sebagai tunjangan, seperti asuransi dan rekreasi. Adapun kompensasi non-finansial merupakan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dari lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja.

Seringkali dalam perusahaan situasi kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan yang diharapkan, misalnya karyawan mempersepsikan kompensasi finansial yang diperoleh dirasakan tidak sebanding dengan apa yang telah dia kerjakan dan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja dan tentu hal tersebut akan menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan.

Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai : **“Pengaruh Persepsi Karyawan atas Kompensasi Finansial Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Mahkota Graha”**



## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepi karyawan atas kompensasi finansial yang diberikan Hotel Mahkota Graha ?
2. Sejauh mana tingkat *turnover intention* di Hotel Mahkota Graha ?
3. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan atas kompensasi finansial terhadap tingkat *turnover intention* di Hotel Mahkota Graha ?

## **1.3.Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan atas kompensasi finansial yang diberikan oleh Hotel Mahkota Graha.
2. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* di Hotel Mahkota Graha.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas kompensasi finansial terhadap tingkat *turnover intention* di Hotel Mahkota Graha.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis berharap agar dapat memberikan manfaat yang berguna bagi:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat memperluas wawasan perusahaan mengenai hal-hal yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*, khususnya dalam hal kepuasan karyawan atas pemberian kompensasi finansial. Sehingga diharapkan perusahaan dapat menentukan tindakan yang terbaik untuk dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi finansial dan *turnover intention*.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi wawasan lebih mengenai kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, serta dapat memberi sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan terutama di bidang sumber daya manusia.

### **1.5 Kerangka pemikiran**

Dalam suatu perusahaan, modal manusia/karyawan merupakan faktor yang penting bagi kelangsungan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dimana kinerja karyawan yang maksimal akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya dan juga perlu menjaga karyawan yang berkompeten agar dapat tetap bekerja di perusahaan tersebut. Adapun salah satu wujud perhatian perusahaan adalah dengan pemberian balas jasa dalam bentuk imbalan atau kompensasi.

Kompensasi menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (2008:242) adalah “*Compensation is the total of all reward provided employees in return for their services*”. Artinya kompensasi merupakan segala bentuk pengembalian baik secara keuangan maupun jasa dan keuntungan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan para karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan keterkaitan dengan *turnover intention* karyawan. Harnoto (2002:2) menyatakan “*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif

dengan pendapat yang telah diungkapkan sebenarnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Kompensasi merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karena kompensasi yang diberikan akan memberikan kepuasan terhadap karyawan, atas dasar tersebut maka persepsi karyawan atas kompensasi yang dia terima akan menentukan besar atau rendahnya tingkat turnover yang terjadi disuatu perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan, maka akan mengakibatkan adanya ketidakpuasan karyawan yang berakibat terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

Menurut Purana & Sahadev; Weisberg menjelaskan "*Intention to leave is defined as an employee's plan of intention to quit the present job and look forward to find another job in the near future*". Pengeritan tersebut menunjukkan bagaimana karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sekarang dan mulai mencari pekerjaan untuk masa mendatang.

Menurut Tett dan Meyer *turnover intention* adalah "*conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*" yang artinya kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Selain itu, menurut Whitman "*turnover intentions are the thoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization*" (Chang, 2008). Yang berarti, *Turnover Intentions* adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela.

*Turnover intention* karyawan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan *turnover intentions* sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut. Lebih lanjut Hendrix, Robbins dan Summers, dan Lee dan Liu mengatakan para peneliti telah menemukan bahwa *turnover intentions* merupakan prediksi terkuat untuk *employee turnover*. Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *turnover intentions* karyawan (Pareke, 2007; Wijayanti, 2005).

Oleh sebab itu untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dibutuhkan tindakan, salah satunya dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan agar tidak terjadi perpindahan karyawan ke perusahaan lain.

Bedasarkan uraian teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut “kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*”.

**Gambar 1.1.**  
**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention***

