



**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PELUANG PROMOSI
TERHADAP TINGKAT KEINGINAN UNTUK PINDAH (TURNOVER
INTENTION) PADA KARYAWAN HOTEL ASTON
IMPERIAL KOTA BEKASI**

Andreias Juniarto

Andreias_Juniarto@yahoo.com

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

Indonesia is a country that has many places of tourism and shopping centers, making the hospitality business in Indonesia is very developed. The hotel chooses its domicile in places or in neighborhoods that have potential to be visited, such as panoramic views, community customs, social, culture, as centers of government, trade centers, religious and spiritual activity centers and others.

The theory used to support this research is the definition of Financial Compensation, Promotion Opportunity and Turnover Intention. In addition, the study is supported on the dimensions of Financial Compensation, Promotion Opportunity, and Turnover Intention along with indicators of each theory.

The object of this research is the employees of Aston Imperial hotel in Bekasi city. This research uses research done by descriptive method with saturated sampling method by using questioner spread as much 70 respondents who are employees

The measuring instrument used in this research is multiple linear regression test. By using SPSS 20.0 analysis application.

The result of the research showed that most of the respondents were male gender 55.71%, with age 26 - 35 years old, and duration of work 1-2 years. Based on multiple linear regression analysis, satisfaction of financial compensation and promotion opportunity have positive effect to intention to move (turnover intention).

Keywords: Financial Compensation Satisfaction, Promotion Opportunity, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Banyak sekali bisnis-bisnis yang berkembang pesat di negara Indonesia salah satunya bisnis perhotelan, yang dimana bahwa negara Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak tempat pariwisata dan pusat pembelanjaan yang membuat bisnis perhotelan di Indonesia sangat berkembang pada saat ini. Bisnis perhotelan merupakan bagian integral dari usaha sebagai suatu usaha akomodasi yang dikomersialkan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang di butuhkan konsumen saat ini. Hotel merupakan wadah yang menyediakan sarana tempat tinggal sementara (akomodasi) bagi umum, yaitu : orang-orang yag datang dengan berbagai ragam tujuan, maksud serta keperluan ke daerah di mana hotel berdomisili.

Hotel memilih domisilinya di tempat-tempat atau di lingkungan daerah yang memiliki potensi untuk dikunjungi, seperti panorama, adat istiadat masyarakat, social, budaya, sebagai

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pusat pemerintahan, pusat perdagangan, keagamaan dan pusat kegiatan spiritual dan lain-lain. Hotel sebagai tempat tinggal sementara harus dapat mencerminkan pola kebudayaan masyarakatnya dalam arti yang luas. Hotel diharapkan dapat mencerminkan suasana hunian yang dinamis, kreatif, serta dapat menciptakan suasana yang nyaman dan tenang di mana hotel berlokasi.

Tingkat persaingan dalam bisnis perhotelan ini sangatlah kuat khususnya di daerah bekasi barat, dikarenakan lebih dari lima hotel dalam satu wilayah seperti, Hotel Aston Imperial Bekasi, Hotel Amarossa Grande Bekasi, Hotel Amaris, Green Hotel, Hotel Harris, dan yang lainnya, ditambah lagi didaerah tersebut dekat dengan pusat pembelanjaan seperti, Sumarecon Mall Bekasi, Giant, Grand Metropolitan, Mal Metropolitan dan yang lainnya.

Demi mempertahankan persaingan dalam bisnis perhotelan saat ini tidak hanya mengandalkan kekuatan eksternal namun kekuatan internal juga perlu di perhatikan seperti kualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut ditempuh dengan mengelolah secara baik sumber - sumber daya yang ada dalam perusahaan. Satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif ialah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia sebagai penentu kesuksesan perusahaan. Dengan adanya persaingan tersebut perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan mengelolah dan memelihara sumber daya yang dimiliki agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, tetapi sering kali perusahaan tidak tercapai tujuannya, dikarenakan perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Saeed et al. (2014) *turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya *turnover intention* juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Ketika banyaknya keinginan untuk pindah karyawan maka tingkat *turnover* akan sangat tinggi, menurut (Ahmad dan Sri : 2015), *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Apabila tingkat *turnover* yang tinggi dibiarkan maka akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, karena dapat merugikan organisasi baik dari segi biaya maupun sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2001:102), secara sederhana menyatakan bahwa *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja berkeinginan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Turnover intention dapat disebabkan oleh beberapa faktor – faktor, antara lain kompensasi kurang memuaskan dengan kata lain tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, jenjang karir yang lama seperti pada promosi jabatan atau kenaikan jabatan, kurangnya komitmen karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja, stres dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, serta keamanan dalam bekerja, sehingga perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menjaga karyawannya yang berkeinginan tinggi agar tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).



TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Hasibuan (2017 : 211), bahwa *turnover intention* merupakan pemberhentian atau keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Sehingga akan membuat suatu perusahaan akan mengalami keterhambatan dalam produksi maupun kinerja perusahaan, ini akan sangat merugikan perusahaan.

Kompensasi Finansial

Bangun (dalam penelitian Yudit Aditya Permana 2015 : 3), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Peluang Promosi

Edwin B. Flipo (dalam Hasibuan 2017 : 208). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Kadarisman (2014:51), kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat memnurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan , bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari organisasi selaras dengan Hasibuan (2017:211) mengatakan alasan pengunduran diri seseorang salah satunya adalah balas jasa yang terlalu rendah. Sedangkan menurut penelitian terdahulu menemukan hasil penelitian bahwa kompensasi ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah karyawan. Seperti dalam penelitian Bunga Astra Gracia (2005), mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh atau berpengaruh *negative* terhadap *turnover intention*. Lain halnya dengan hasil penelitian pendahulu yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang juga akan berdampak pada *turnover* karyawan. Seperti penelitian Arin Dewi Putrianti (2014), membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*, sedangkan dalam penelitian Samson SamGnanakkan (2010) *new delhi, HR practices - compensation and training, has a significant direct effect on turnover intention* (Praktik SDM - kompensasi dan pelatihan, memiliki efek langsung yang signifikan terhadap niat berpindah) dan Mas Yudith Aditya Permana M. (2015), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap *turnover intention*, serta dalam penelitian Jessica Lauren (2017), selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa, kompensasi memberikan

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Jl. Cendekia No. 10, Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat 17133
 Telp. (021) 8225-8888, Fax. (021) 8225-8889
 Email: info@kwikkiangie.ac.id, www.kwikkiangie.ac.id

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pengaruh yang signifikan pada *Turnover Intention*. Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan.

Pengaruh Peluang Promosi Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Stahl et. al (dalam Muhammad Lukman Hakim 2016), melihat adanya peluang karir di luar organisasi dan kurangnya kesempatan kemajuan karir di dalam organisasi saat ini, meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Menurut Kim (dalam Muhammad Lukman Hakim 2016), secara historis teori manajemen menekankan pada keunggulan peluang promosi dan potensi pertumbuhan karir untuk mendorong kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian pendahulu membuktikan bahwa promosi memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention*, tetapi ada juga penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa peluang promosi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian Gulsah Karavardar (2014) *Turkey*, yang menyatakan bahwa peluang promosi tidak berpengaruh dengan *turnover intention* dengan hasil penelitian, “*career goal progress and promotion speed had no significant effect on turnover intention*” (proses tujuan karir dan kecepatan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah). Sedangkan menurut penelitian terdahulu lainnya mengatakan bahwa peluang promosi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian Yana Erlyana (2016), membuktikan bahwa kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan dan promosi berpengaruh signifikan terhadap intensi karyawan untuk pindah dengan latar (objek) penelitian pada karyawan PT XYZ. Menurut penelitian Muhammad Lukman Hakim (2016), menyatakan kesempatan promosi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. (proses tujuan karir dan kecepatan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah). Dan sama halnya dengan penelitian Evitamala Sari (2015), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maksudnya adalah bahwa karyawan merasakan adanya peluang yang lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya, bila peluang karyawan untuk bisa dipromosikan semakin kecil, maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin besar. Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Peluang Promosi Karyawan berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

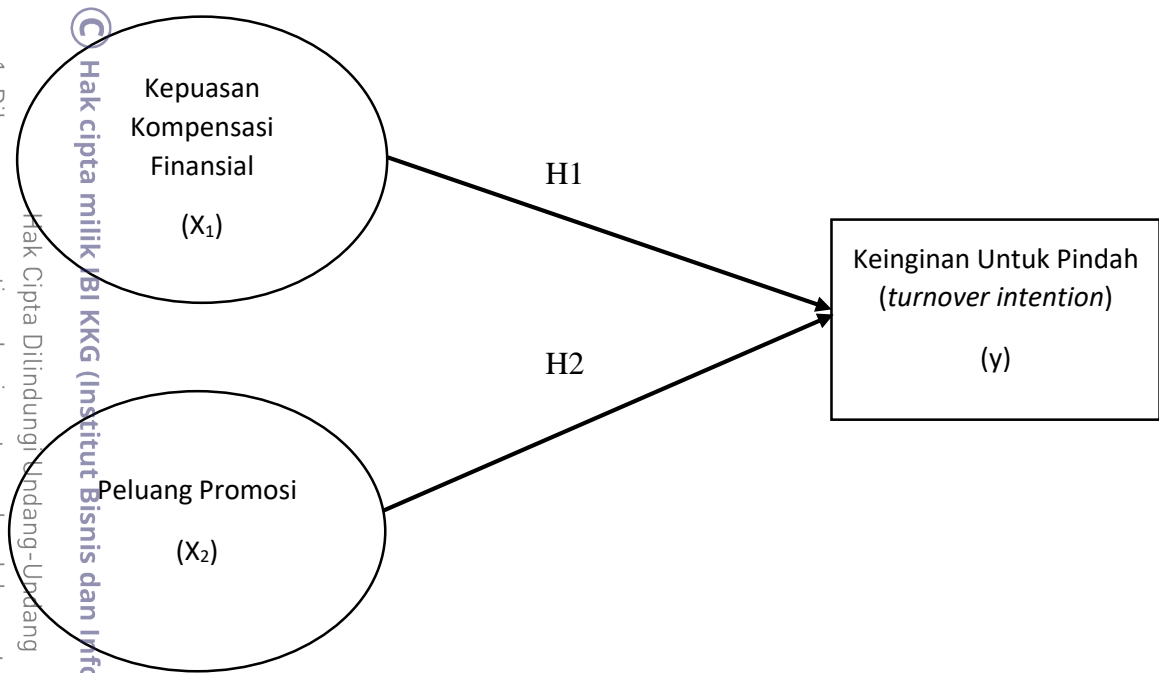
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kerangka Pemikiran



(Sumber dibuat oleh Penulis)

Populasi dan Sampel Penelitian

Peneliti akan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel melalui penyebaran kuesioner secara sistematis dengan jumlah populasi 27 juli tahun 2017 yaitu 115 responden dan 70 responden yang menanggapi kuesioner.

DEFINISI OPERASIONAL

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independen* dan *dependen*. Menurut Sugiyono (2016:39), variabel *independen* : variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat), dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independen* ialah kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi. Sedangkan variabel *dependen* : sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* ialah keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *survey* dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) sebagai data primer. Menurut Sugiyono (2016:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Pada penelitian ini kuisoner diberikan kepada seluruh devisi pada karyawan hotel Aston Imperial dikota bekasi. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan tertutup, dengan harapan diperoleh informasi mengenai kepuasan kompensasi finansial, peluang promosi, dan keinginan untuk pindah pada hotel Aston Imperial dikota bekasi.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisa yang dilakukan adalah:

1. Pengujian Analisi Deskriptif

Uji Validitas, dan Uji Reliabelitas

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

- Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal.
- Uji Autokorelasi, bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelum).
- Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.
- Uji heteroskedastisitas, yaitu suatu pengujian untuk melihat apakah data mempunyai varian yang sama (homogen) atau data mempunyai varian yang tidak sama (heterogen).

3. Regresi Linear Ganda

Dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian terbukti signifikan atau tidak signifikan

4. Pengujian model dan hipotesis

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji nilai F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.



c. Uji nilai t

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Penelitian sebuah kuesioner harus benar – benar bisa menggambarkan tujuan dan penelitian dan juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda. Maka kuisisioner ini dicobakan terhadap 30 responden dari 115 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 27 butir.

Tabel 1
Hasil Uji validitas

Variabel	No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel df = 28	Keterangan
Kepuasan Kompensas Finansial	1.	saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan tepat waktu oleh perusahaan.	0,603	0,361	Valid
	2.	Saya puas akan gaji atau upah yang diberikan perusahaan, telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.	0,474	0,361	Valid
	3.	Saya merasa gaji atau upah yang diberikan perusahaan, menjadi motivasi dan semangat kerja saya.	0,680	0,361	Valid
	4.	Saya puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	0,716	0,361	Valid
	5.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawannya.	0,710	0,361	Valid
	6.	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan.	0,681	0,361	Valid
	7.	Saya puas akan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan.	0,826	0,361	Valid

Hak Cipta milik IBI Kian Gie Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	8.	Saya puas akan tunjangan transportasi atau antar jemput yang diberikan oleh perusahaan.	0,833	0,361	Valid	
	9.	Saya puas akan tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan.	0,674	0,361	Valid	
	10.	Saya merasa puas dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.	0,805	0,361	Valid	
	11.	Saya merasa puas dengan adanya jaminan jiwa yang diberikan oleh perusahaan	0,798	0,361	Valid	
	12.	Saya merasa puas dengan adanya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	0,656	0,361	Valid	
	13.	Saya merasa puas dengan adanya jaminan hari tua (pensiun) yang diberikan oleh perusahaan.	0,884	0,361	Valid	
	<p>Keinginan Untuk Pindah (Turnover Intention)</p>	1.	Promosi berdasarkan kedisiplinan.	0,827	0,361	Valid
		2.	Promosi berdasarkan prestasi kerja	0,672	0,361	Valid
		3.	Promosi berdasarkan kompetensi.	0,782	0,361	Valid
		4.	Promosi berdasarkan loyalitas.	0,877	0,361	Valid
		5.	Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.	0,593	0,361	Valid
	<p>Keinginan Untuk Pindah (Turnover Intention)</p>	1.	Terpikirkan oleh saya untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.	0,711	0,361	Valid
		2.	Terpikirkan oleh saya untuk memiliki pekerjaan yang baru.	0,796	0,361	Valid
3.		Saya secara aktif mencari informasi pekerjaan lain di luar perusahaan.	0,471	0,361	Valid	



4.	Saya sedang mengajukan lamaran pekerjaan di perusahaan lain.	0,584	0,361	Valid
5.	Saya menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan apakah ada lowongan pekerjaan untuk saya.	0,711	0,361	Valid
6.	Saya bolos kerja untuk menghadiri wawancara kerja di tempat lain.	0,624	0,361	Valid
7.	Saya sudah mulai malas bekerja pada perusahaan saat ini.	0,723	0,361	Valid
8.	Saya sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung.	0,620	0,361	Valid
9.	Saya sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat.	0,414	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian semua dari pernyataan diatas dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Maka dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 85 responden yang menanggapi sebanyak 40 responden, dengan responden awal 30 jadi, total responden penelitian ini sebesar 70 responden.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kompensasi Finansial (X1)	0,917	Reliabel
Peluang Promosi	0,803	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 20



Keinginan Untuk Pindah (<i>Turnover Intention</i>)	0,712	Reliabel
--	-------	----------

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel (konsisten) dan layak dipergunakan untuk penelitian.

b. Analisis Profil Responden

Analisis profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, departemen, dan lama bekerja karyawan di perusahaan.

a. Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	55,71
2	Perempuan	31	44,29
Jumlah		70	100

Sumber: Data Kuesioner

Dapat diketahui bahwa persentase jenis kelamin responden yang dijadikan objek penelitian, 55,71% adalah Laki-laki sedangkan 44,29% adalah perempuan.

b. Usia

Persentase responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 17 tahun	-	-
2	18 - 25 tahun	29	41,43
3	26 - 35 tahun	34	48,57
4	36 – 45 tahun	7	10
5	≥ 45 tahun	-	-
Jumlah		70	100

Sumber: Data Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui persentase usia responden yang dijadikan objek penelitian 41,43% adalah 18 - 25 tahun, 48,57% adalah 26 – 35 tahun, dan 10% adalah 36-45tahun.

c. Lama Bekerja

Persentase responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	23	32,86
2	1 - 2 tahun	24	34,29
3	2 - 3 tahun	21	30
4	≥ 3 tahun	2	2,85
Jumlah		70	100

Sumber: Data Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persentase lama bekerja responden yang dijadikan objek penelitian, 32,86% adalah kurang dari 1 tahun, 34,29% adalah 1 - 2 tahun, 30% adalah 2 – 3 tahun, dan 2,85% adalah lebih dari 3 tahun.

2. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diberikan responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Variabel Kepuasan Kompensasi Finansial

Tabel 6
Skor Rata-Rata Kepuasan Kompensasi Finansial

No	Indikator	Skor					Persentase %		Mean
		Unfavourable			Favourable		Unfavourable	Favourable	
		STS	TS	N	S	SS			
1	saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan tepat waktu oleh perusahaan.	1	18	21	25	5	57,14%	42,86%	3.2
2	Saya puas akan gaji atau upah yang diberikan perusahaan, telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	8	23	21	18	0	74,29%	25,71%	2.7



	perusahaan kepada saya.									
3	Saya merasa gaji atau upah yang diberikan perusahaan, menjadi motivasi dan semangat kerja saya.	0	2	24	39	5	37,14%	62,86%	3.7	
4	Saya puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	0	2	26	37	5	40%	60%	3.6	
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawannya.	2	3	29	28	8	48,57%	51,43%	3.5	
6	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan.	0	3	25	33	9	40%	60%	3.7	
7	Saya puas akan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan.	0	3	21	35	11	34,29%	65,71%	3.8	
8	Saya puas akan tunjangan	0	2	16	40	12	25,71%	74,29%	3.9	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	transportasi atau antar jemput yang diberikan oleh perusahaan.								
9	Saya puas akan tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan.	0	4	36	26	4	57,14%	42,86%	3.4
10	Saya merasa puas dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.	0	2	19	40	9	30%	70%	3.8
11	Saya merasa puas dengan adanya jaminan jiwa yang diberikan oleh perusahaan	0	1	20	39	10	30%	70%	3.8
12	Saya merasa puas dengan adanya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	1	3	22	33	11	37,14%	62,86%	3.7
13	Saya merasa puas dengan adanya jaminan hari	1	3	30	27	9	48,57%	51,43%	3.6

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tua (pensiun) yang diberikan oleh perusahaan.									
	Rata- rata					43,08%	56,92%	3.57	

Sumber: Data kuesioner yang diolah

Keterangan:

UR = Unfavorable response

STS = Sangat Tidak Setuju

FR = Favorable response

TS = Tidak Setuju

Mean = Rata-rata

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 6, *favorable response* pada variabel kepuasan kompensasi finansial adalah sebesar 56,92% yang artinya sebagian besar tanggapan responden terhadap kepuasan kompensasi finansial *favorable*. Hal ini dilihat dari banyaknya responden yang setuju terhadap variabel kepuasan kompensasi finansial. Namun ada sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan *unfavorable* yaitu sebesar 43,08%. Untuk indikator puas akan tunjangan transportasi atau antar jemput yang diberikan oleh perusahaan mendapatkan tanggapan sangat baik yaitu sebesar 74,29%, sedangkan untuk indikator puas akan gaji atau upah yang diberikan perusahaan, telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, mendapatkan tanggapan paling rendah yaitu 25,71%. Data ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kompensasi finansial pada hotel Aston imperial bekasi sudah baik, karena secara keseluruhan *favorable response* > 0,50

b. Variabel Peluang Promosi

Tabel 7
Skor Rata-Rata Peluang Promosi

No	Indikator	Skor					Persentase		Mean
		Unfavourable		Favourable			%		
		STS	TS	N	S	SS	Unfavourable	Favourable	
1	Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi.	0	1	13	40	16	20%	80%	4.0



2	Perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi.	0	2	12	37	19	20%	80%	4.0	
	Peluang promosi karyawan sangat dipertimbangkan perusahaan dalam hal kompetensi.	1	10	30	24	5	58,57%	41,43%	3.3	
	Perusahaan memprioritaskan karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.	1	2	26	28	13	41,43%	58,57%	3.7	
	Setiap promosi jabatan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.	3	12	39	13	3	77,14%	22,86%	3.0	
		Rata- rata						43,43%	56,57%	3.6

Sumber: Data kuesioner yang diolah

Keterangan:

UR = Unfavorable response

FR = Favorable response

Mean = Rata-rata

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 7, *favorable response* pada variabel peluang promosi adalah sebesar 56,57% yang artinya sebagian besar tanggapan responden terhadap peluang promosi *favorable*. Hal ini dilihat dari banyaknya responden yang setuju terhadap peluang promosi yang diberikan oleh hotel Aston imperial bekasi. Namun ada sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan *unfavorable* yaitu sebesar 43,43%. Untuk indikator

perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi mendapatkan tanggapan sangat baik yaitu sebesar 80%, sedangkan untuk indikator peluang promosi jabatan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan, mendapatkan tanggapan paling rendah yaitu 22,86%. Data ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel peluang promosi sudah baik, karena secara keseluruhan *favorable response* > 0,50

c. Variabel Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Tabel 8
Skor Rata-Rata Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Indikator	Skor					Persentase %		Mean
	Favourable			Unfavourable		Favourable	Unfavourable	
	STS	TS	N	S	SS			
1. Terpikirkan oleh saya untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.	1	15	23	26	5	55,71%	44,29%	3.4
2. Terpikirkan oleh saya untuk memiliki pekerjaan yang baru.	1	14	32	23	0	67,14%	32,86%	3.1
3. Saya secara aktif mencari informasi pekerjaan lain di luar perusahaan.	2	7	29	29	3	54,29%	45,71%	3.3
4. Saya sedang mengajukan lamaran pekerjaan di perusahaan lain.	1	16	39	12	0	80%	20%	2.9
5. Saya menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan apakah ada lowongan pekerjaan untuk saya.	1	15	35	19	0	72,2%	27,8%	3.0



6	Saya bolos kerja untuk menghadiri wawancara kerja di tempat lain.	0	6	30	32	2	51,43%	48,57%	3.4	
7	Saya sudah mulai malas bekerja pada perusahaan saat ini.	3	14	35	15	3	74,29%	25,71%	3.0	
8	Saya sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung.	2	14	27	25	2	61,43%	38,57%	3.2	
9	Saya sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat.	0	14	21	35	0	50%	50%	3.3	
		Rata- rata						62,94%	37,06%	3.2

Sumber: Data kuesioner yang diolah

Keterangan :

UR = Unfavorable response

FR = Favorable response

Mean = Rata-rata

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 8, *favorable response* pada variabel keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) adalah sebesar 62,94% yang artinya sebagian besar tanggapan responden terhadap keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) adalah *favorable*. Hal ini dilihat dari banyaknya responden yang tidak setuju terhadap variabel keinginan untuk

pindah (*Turnover Intention*). Namun ada sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan *unfavorable* yaitu sebesar 37,06%. Untuk indikator melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat, mendapatkan tanggapan sangat baik yaitu sebesar 50%, sedangkan untuk indikator mengajukan lamaran pekerjaan, mendapatkan tanggapan paling rendah yaitu 20%. Data ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) pada hotel Aston Imperial bekasi sudah baik, karena secara keseluruhan *favorable response* > 0,50

3. Hasil Penelitian

(1). Uji Asumsi Klasik

- a. Variabel Kepuasan Kompensasi Finansial, Peluang Promosi, dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*)

- a. Uji Normalitas residual

Menurut Iman Ghazali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji statistic non – parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dikatakan berdistribusi normal apabila angka probabilitas > $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu data tersebut dapat dipakai dalam statistik parametrik. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) $0,250 > 0,05$, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi lebih dari 0,10 ($0,493 > 0,10$) dan VIF kurang dari 10 ($2,030 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji hetererokedastisitas, diperoleh nilai signifikan kepuasan kompensasi finansial > 0,05, dengan ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan nilai signifikan peluang promosi < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa ada masalah heterokedastisitas di dalam model regresi ini.

- d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,689. Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson. Dengan $n = 70$ dan $k = 2$ didapat nilai DL = 1,5542 dan DU = 1,6715. Jadi nilai $4-DU = 2,3285$ dan $4-DL = 2,4458$. Karena nilai DW terletak antara DU dan $4-DU$ ($1,6715 < 1,689 < 2,3285$) maka, dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan autokorelasi.

- a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Ghazali (2016:94), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan



random/ stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilitas, uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9

Analisis Regresi Linear Berganda

Kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*)

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B			
(Constant)	12.857	3.966	.000	
Kepuasan Kompensasi Finansial (X1)	.117	1.250	.216	F = 12.413 R ² = 0,270
Peluang Promosi (X2)	.564	2.495	.015	Durbin Watson = 1.689

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui nilai konstanta (a) adalah 12,857; ini dapat diartikan jika kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi nilainya adalah 0, maka tingkat *turnover intention* nilainya 12,857. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kompensasi finansial (b) bernilai positif yaitu 0,117; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kompensasi finansial sebesar 1, maka nilai *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,117. Nilai koefisien regresi variabel peluang promosi (c) bernilai positif yaitu 0,564; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka nilai *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,564.

b. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Dari hasil uji anova atau F test, didapat nilai F hitung sebesar 12,413 dengan nilai signifikansi 0,000. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (3 – 1) = 2, dan df2 (70-2) = 68, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,13. Jadi F hitung > F tabel (12,413 > 3,13) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

b. Uji Statistik t

Berdasarkan didapat nilai signifikansi dari kepuasan kompensasi finansial 0,216 (0,216 > nilai sig 0,05) hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi finansial terbukti tidak berpengaruh signifikan pada keinginan untuk pindah (*turnover intention*), sedangkan untuk variabel peluang promosi dengan nilai signifikansi 0,015 (0,015 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel peluang promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji determinasi, maka dapat dilihat angka R sebesar 0,520 menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) cukup kuat. R-square model Y bernilai





0,270 atau 27%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) sebesar 27% pada hotel Aston imperial bekasi, dengan kata lain 73% sisanya merupakan variabel lain yang sangat mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intention*) tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang telah diolah dan dianalisis, maka hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Variabel kepuasan kompensasi finansial memiliki skor rata-rata responden yang *favourable response* sebesar 56,92% dengan rata-rata tanggapan 3,57 yang berarti secara keseluruhan karyawan setuju bahwa kepuasan kompensasi finansial pada hotel Aston imperial bekasi cukup tinggi. Dengan indikator yang paling mempengaruhi adalah tunjangan transportasi dengan *favourable response* sebesar 74,29%, indikator jaminan kesehatan dan jaminan jiwa *favourable response* sebesar 70%, dengan demikian karyawan setuju dan puas dengan indikator tersebut, dengan indikator gaji atau upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dengan *unfavourable response* 74,29%, yang berarti karyawan merasakan belum puas atau tidak setuju dengan gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab serta tunjangan makan mendapatkan *unfavourable response* 57,14%, yang berarti karyawan belum puas dengan tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan, maka indikator ini perlu adanya perbaikan dan penyesuaian agar kepuasan kompensasi finansial dapat terasa puas bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat mengendalikan dan meminimalkan angka *turnover intention*.
2. Variabel peluang promosi memiliki responden yang *favourable response* sebesar 56,57%, dengan rata-rata tanggapan 3.6, yang berarti secara keseluruhan karyawan setuju peluang promosi cukup baik. Dengan indikator yang paling mempengaruhi adalah peluang promosi berdasarkan kedisiplinan tinggi dan peluang promosi berdasarkan prestasi dengan *favourable response* sebesar 80%, dimana karyawan setuju dengan peluang promosi yang sesuai dengan kedisiplinan dan prestasi. Serta indikator peluang promosi berdasarkan kompetensi dengan *unfavourable response* 58,57%, yang berarti karyawan tidak setuju dengan peluang promosi berdasarkan kompetensi, serta indikator peluang promosi berdasarkan latar belakang pendidikan yang mendapatkan *unfavourable response* sebesar 77,14% yang berarti ketidaksetujuan karyawan dengan peluang promosi berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan. Maka dengan demikian indikator ini perlu adanya penyesuaian dan perbaikan supaya karyawan merasa puas dengan peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat menekankan dan meminimalkan angka *turnover intention* dalam perusahaan.
3. Variabel keinginan untuk pindah (*turnover intention*) mendapatkan nilai *favourable response* sebesar 62,94% dengan rata-rata tanggapan 3,2, yang berarti secara keseluruhan karyawan masih memiliki rasa ragu-ragu atau tidak setuju dengan variabel keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

indikator yang mempengaruhi yaitu ingin berhenti dengan pernyataan sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat yang mendapatkan nilai *favourable response* sebesar 50%, yang artinya karyawan masih tidak setuju dengan balas jasa dan kebijakan perusahaan, terbukti dengan hasil kuesioner yang memberikan angka tidak setuju 50% dengan pernyataan sering melakukan protes yang berhubungan dengan balas jasa dan kebijakan perusahaan yang tidak sependapat dengan karyawan. Dilihat dari kuesioner karyawan masih banyak memberikan angka netral dan tidak setuju dengan indikator variabel keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

4. Berdasarkan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 12,413 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi atau probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk pindah (*turnover intention*) atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kompensasi finansial dan peluang promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*).
5. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji t, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Kepuasan kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) (H1)

Besar koefisien regresi variabel kepuasan kompensasi finansial yaitu sebesar 0,186 dengan nilai t sebesar 1,250 dan memiliki signifikansi sebesar $0,216 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kompensasi finansial akan berdampak pada keinginan untuk pindah (*turnover intention*) namun tidak berpengaruh signifikan. Dimana hasil analisis ini juga diperkuat dan didukung penelitian terdahulu pada yaitu terdapat pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Didukung juga oleh teori, menurut hasibuan (2017), alasan sesungguhnya yang mempengaruhi keinginan untuk pindah adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang tidak adil, dan sebagainya dan penelitian terdahulu dalam penelitian. Arin dewi putrianti (2014) menyatakan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*.

- b. Peluang promosi berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) (H2)

Besar koefisien regresi variabel peluang promosi yaitu sebesar dengan nilai t sebesar 2.495 dan memiliki signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel peluang promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Hasil analisis ini didukung oleh penelitian terdahulu dan diperkuat oleh teori yang mengatakan bahwa peluang promosi yang buruk berpotensi pada timbulnya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan dalam penelitian, yana erlyana (2016) menyatakan, dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawannya, menurut penelitian. Muhammad lukman hakim (2016), menyatakan, kesempatan promosi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial dan Peluang Promosi terhadap Tingkat *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Aston Imperial Bekasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kompensasi finansial berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.
2. Peluang promosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

SARAN

Penelitian ini tentunya memiliki berbagai keterbatasan, oleh karena itu ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagi Hotel Aston Imperial Kota Bekasi

- a. Hasil penelitian ini memberikan hasil untuk kepuasan kompensasi finansial berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Walaupun tidak berpengaruh secara signifikan kepuasan kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap tingkat *turnover intention*, sehingga perlu bagi hotel Aston Imperial untuk menjaga dan menyesuaikan bahkan membuat program kompensasi yang lebih meningkatkan kepuasan kompensasi finansial untuk karyawannya, karena hal ini dapat menyebabkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan tinggi dan akan menyebabkan rendah kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh kepuasan kompensasi finansial yang tidak memuaskan.
- b. Hasil penelitian untuk variabel peluang promosi berpengaruh secara positif dan berpengaruh signifikan tingkat *turnover intention*. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh hotel Aston Imperial kota Bekasi yaitu agar dapat menjaga dan meminimalkan tingkat *turnover intention*, memperbaiki sistem atau program promosi karyawan baik program promosi yang berdasarkan kedisiplinan, prestasi, kompetensi, loyalitas, dan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga perlu adanya perbaikan dan penyesuaian serta pembentukan program promosi yang baik, sehingga tingkat *turnover intention* dapat dipertahankan.
- c. Untuk meminimalkan dan menjaga tingkat *turnover intention*, maka hotel Aston Imperial bekasi harus meningkatkan program-program kerja yang dapat menimbulkan rasa puas pada karyawan hotel Aston Imperial bekasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Nilai adjusted R² yang relative kecil yaitu 0,249, sehingga penulis menduga ada faktor lain yang diperkirakan lebih berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti selanjutnya



diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Donald, R.Cooper dan Pamela S. Schlinder (2017); “*Metode Penelitian Bisnis*”, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

Elyana, Yana. (2016); “Dampak Kepuasan Karyawan Terhadap Kepemimpinan Dan Promosi Pada Intensi Untuk Pindah Di PT. XYZ” , *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Oktober. Vol.1, No.2.

Gracia, Bunga Astra. (2016); “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, terhadap Turnover Intention (Studi pada konsultan design PT. Graha Cipta)”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Juni. Vol.III, No.2.

Ghozali, Imam. (2016); “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*”. Semarang: Universitas Dipenogoro.

Hakim, Muhammad Lukman. (2016); “Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)”, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, Vol 5, No. 6.

Hasibuan, Malayu SP. (2017); “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan 18, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2014); “*Manajemen Kompensasi*”, Edisi 1, Jakarta : Rajawali Pers.

Karavardar, Gulsah. (2014); “Organizational Career Growth and Turnover Intention: An Application in Audit Firms in Turkey”, *International Business Research*, Vol. 7, No. 9

Lauren, Jessica. (2017); “Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. “X””, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 1.

Permana, Yudith Aditya dan M. Djudi Mukzam Ika Ruhana. (2015); “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Agustus. Vol. 25, No. 2.

Putrianti, Arin Dewi dan M. Djudi Mukzam . (2014); “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir pusat Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Juli. Vol. 12, No. 2.

Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy A (2015); “*Organizational Behavior*”, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.



SamGnanakkan, Samson. (2010); “Mediating role of organizational commitmen on HR practices and turnover intention among ICT professionals”, *Jurnal of Management Research*, April. Vol. 10, No. 1.

Sari, Evitamala. (2015); “Pengaruh kepuasan kerja, komitmen dan promosi jabatan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Orindo Alam Ayu cabang pekan baru”, *Jurnal of Management*, Februari. Vol. 2, No. 1.

Sugiyono (2016); “*Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.