



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HOTEL  
BALAIRUNG JAKARTA**

SKRIPSI

Fachmi Nasri

1502025091

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HOTEL  
BALAIRUNG JAKARTA**

SKRIPSI

Fachmi Nasri

1502025091

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HOTEL BALAIRUNG JAKARTA"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Fachmi Nasri

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fachmi Nasri  
NIM : 1502025091  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HOTEL BALAIRUNG JAKARTA”**. beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 22 Juli 2022

Yang Menyatakan,



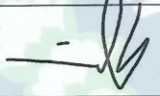
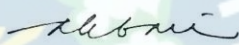
Fachmi Nasri

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN  
KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA HOTEL  
BALAIRUNG JAKARTA**

**NAMA : FACHMI NASRI  
NIM : 1502025091  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
TAHUN AKADEMIK : 2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi.

Pembimbing I	Drs. Bambang Sumaryanto,MM.	
Pembimbing II	Deni Adha Akbari, SE., M.Si	

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HOTEL BALAIRUNG  
JAKARTA**

Disusun oleh:  
Fachmi Nasri  
1502025091


telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal: 28 Juli 2022

**Tim Penguji:**

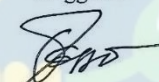
Ketua, merangkap anggota :

  
(Dr. Sunarta, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota:

  
(Dr., Adityo Ari Wibowo, MM.)


Anggota :

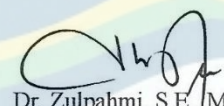
  
(Prof., Dr., H. Andi Sessu, M.Si.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

  
Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

## ABSTRAKSI

Fachmi Nasri (1502025091)

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HOTEL BALAIRUNG JAKARTA**

*Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

Kata kunci: Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Balaiung Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Tujuan utama dari metode survei adalah untuk mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi. Variabel yang diteliti adalah kompensasi dan ketidakamanan kerja sebagai variabel independen serta *turnover intention* sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan pada penelitian ini di Hotel Balaiung Jakarta sebanyak 110 orang. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Balaiung Jakarta sebanyak 86 karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif variabel kompensasi rata-rata skor sebesar 3,96 nilai tertinggi 4,19 dan nilai terendah sebesar 3,77. Variabel ketidakamanan kerja rata-rata skor 3,94, nilai tertinggi 4,18 dan nilai terendah sebesar 3,76. Variabel *turnover intention* rata-rata skor sebesar 3,99, nilai tertinggi 4,26 dan nilai terendah sebesar 3,73. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0 hasil analisis persamaan regresi linier berganda  $\hat{Y} = 18,671 + 0,372 X_1 + 0,354 X_2$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan uji normalitas bahwa kesalahan pengganggu terdistribusi normal, uji multikolinieritas pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas, uji heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas, dan pada uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. maka model regresi telah memenuhi *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*.

## **ABSTRACT**

**Fachmi Nasri (1502025091)**

### ***THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB INSECURITY TO TURNOVER INTENTION IN HOTEL BALAIRUNG JAKARTA***

*Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

*Keywords: Compensation, Job Insecurity, and Turnover Intention.*

*This study aims to determine how the effect of compensation and job insecurity on turnover intention at Hotel Balairung Jakarta. In this study using a survey method. The main purpose of the survey method is to find a general description of the characteristics of the population. The variables studied were compensation and job insecurity as an independent variable and turnover intention as the dependent variable. The population used in this study at Hotel Balairung Jakarta is 110 people. And the samples taken in this study are employees of Hotel Balairung Jakarta with 86 employees. Data processing and analysis techniques used are data quality tests, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and correlation coefficient analysis. The results of this study indicate that the descriptive statistical analysis of compensation variables with an average score of 3.96, the highest value of 4.19, and the lowest value of 3.77. Job Insecurity variable average score is 3.94, the highest value is 4.18 and the lowest value is 3.76. Turnover intention variable average score of 3.99, the highest value of 4.26 and the lowest value of 3.73. Data processing using SPSS version 22.0 results of the analysis of multiple linear regression equations  $\hat{Y} = 18,671 + 0.372 X1 + 0.354 X2$ . The results of the classic assumption test show the normality test that the intruder error is normally distributed, the multicollinearity test in the regression model does not occur multicollinearity, the heteroscedasticity test does not occur heteroscedasticity, and the autocorrelation test shows that autocorrelation did not occur. Then the regression model meets the Best Linear Unlocked Estimator (BLUE).*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan inayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas akhir saya selaku penulis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Judul yang penulis ajukan adalah “PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HOTEL BALAIRUNG JAKARTA”

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yakni mama Nur Alini dan ayah Ir.M.Nasri, yang sudah mendukung anaknya sampai saat ini.
2. Bapak Prof. DR. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka .
3. Bapak Dr. Zulpahmi S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
4. Bapak Sumardi, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
5. Bapak Edi Setiawan S.E, M.M, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan


Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen yang selalu membantu dan memberikan masukan serta dukungan untuk menjadikan mahasiswa terbaik dan selalu bersedia meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada mahasiswa.
8. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, M.M., selaku pembimbing I yang mana telah memberikan arahan, bimbingan beserta masukan selama masa perkuliahan dan juga telah meluangkan waktu dalam penyusunan skripsi saya dari bab I sampai dengan bab V.
9. Bapak Deni Adha Akbari, SE., M.Si., selaku pembimbing II yang mana telah memberikan arahan, bimbingan serta masukan selama masa perkuliahan dan juga telah meluangkan waktu dalam penyusunan skripsi saya dari bab I sampai dengan bab V.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
11. Bapak Andrizal Bakri selaku Manajer HRD Hotel Balairung Jakarta beserta jajarannya yang sudah dengan senang hati dan memberikan izin untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

Semoga Allah membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan terhadap penulis dibidang Manajemen SDM. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik yang dapat membangun saran dan masukan dari pembaca demi kesempurnaan laporan ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Jakarta, 20 Mei 2022

  
Fachmi Nasri  
1502025091

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR DIAGRAM</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	7
1.2.3 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	20

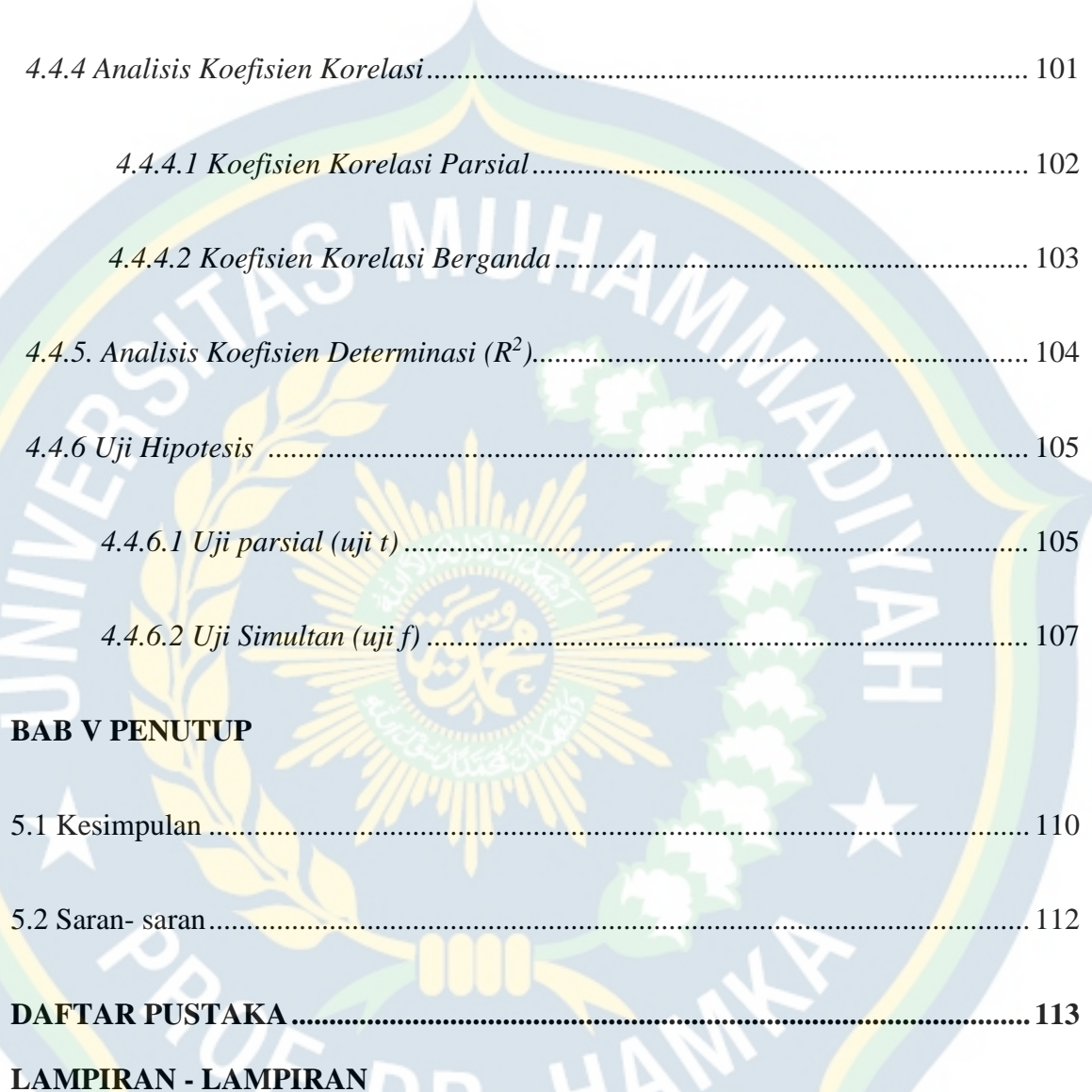
2.2.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2.1.1 Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.2.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.2.2 Pengertian Kompensasi.....	23
2.2.2.1 Dimensi Kompensasi .....	24
2.2.2.2 Indikator Kompensasi .....	25
2.2.3 Ketidakamanan Kerja.....	27
2.2.3.1 Dimensi Ketidakamanan Kerja .....	28
2.2.3.2 Indikator Ketidakamanan Kerja.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.3.2 Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.4 Rumusan Hipotesis .....	33
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	34

3.3 Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel .....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	42
3.5.1 Uji Validitas Data .....	43
3.5.1.1 Uji Validitas .....	43
3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	45
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda .....	46
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	50
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi .....	50
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	52
3.5.5 Uji Hipotesis .....	53
3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t) .....	54
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji f) .....	54

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
--	----

4.1.1 Lokasi Penelitian .....	55
4.1.2 Sejarah Hotel Balairung .....	56
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	57
4.2.1 Visi Perusahaan .....	57
4.2.2 Misi Perusahaan .....	57
4.3 Hasil pengolahan data dan pembahasan .....	
4.3.1 Identitas responden .....	58
4.3.2. Analisis per variabel .....	61
4.3.2.1 Persepsi responden terhadap Kompensasi ( $X_1$ ) .....	61
4.3.2.2 Persepsi responden terhadap Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) .....	72
4.3.2.3 Persepsi responden terhadap Turnover Intention ( $Y$ ) .....	81
4.4 Interpretasi .....	91
4.4.1 Uji kualitas data .....	91
4.4.1.1 Uji Validitas .....	92
4.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	93
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	94
4.4.2.1. Uji Normalitas .....	94
4.4.2.2 Uji Multikolenearitas .....	96
4.4.2.3. Uji Heteroskedasitas .....	97



4.4.2.4 Uji Autokorelasi .....	98
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	100
4.4.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	101
4.4.4.1 Koefisien Korelasi Parsial .....	102
4.4.4.2 Koefisien Korelasi Berganda .....	103
4.4.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	104
4.4.6 Uji Hipotesis .....	105
4.4.6.1 Uji parsial (uji t) .....	105
4.4.6.2 Uji Simultan (uji f) .....	107
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	110
5.2 Saran- saran .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Data perputaran karyawan Hotel Balairung Jakarta.....	2
2	Tabulasi penelitian terdahulu.....	17
3	Operasionalisasi variabel.....	35
4	Data karyawan Hotel Balairung Jakarta.....	39
5	Skor nilai skala Likert.....	42
6	Kriteria persentase tanggapan responden.....	46
7	Pengambilan keputusan Autokorelasi.....	50
8	Interpretasi koefisien korelasi.....	52
9	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	58
10	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	59
11	Pendidikan terakhir.....	60
12	Lama Bekerja.....	60
13	Gaji bulanan yang saya terima telah mampu memenuhi kebutuhan saya.....	61
14	Perusahaan telah memberikan bonus yang adil dan sesuai kepada setiap karyawan.....	62



15 Saya merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan.....	63
16 Perusahaan memberikan pesangon berdasarkan lamanya bekerja.....	63
17 Dalam pekerjaan saya merasa terbantu dengan rekan kerja yang professional .....	64
18 Lingkungan dan suasana tempat bekerja membuat saya bergairah dalam melakukan pekerjaan.....	65
19 Saya mendapat manajer yang professional dan berkualitas.....	65
20 Atasan selalu membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.....	66
21 Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas .....	67
22 Adanya evaluasi yang diberikan perusahaan pada setiap kebijakan yang ditetapkan.....	67
23 Adanya toleransi waktu untuk melaksanakan beribadah merupakan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawannya.....	68
24 Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu.....	68
25 Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasai oleh karyawannya.....	69
26 Saya merasa beban pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.....	70
27 Indikator Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	70

28 Saya merasa khawatir pekerjaan yang saya lakukan tidak optimal.....	72
29 Perusahaan bisa saja mengurangi karyawan yang sudah tidak produktif.....	72
30 Saya merasa perbedaan gender berpengaruh besar terhadap promosi jabatan .....	73
31 Semua pimpinan pada perusahaan adalah seorang laki-laki.....	74
32 Saya merasa rekan kerja saya jauh lebih unggul dari pada saya dalam melakukan suatu pekerjaan.....	75
33 Saya merasa tingkat pendidikan mempengaruhi kepercayaan atasan terhadap saya.....	76
34 Kemampuan saya bekerja berbanding jauh dengan rekan kerja saya.....	76
35 Saya khawatir kontrak kerja saya tidak diperpanjang oleh perusahaan.....	77
36 Nasib saya dipegang penuh oleh perusahaan.....	78
37 Lingkungan kerja yang professional membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik.....	78
38 Perusahaan memberikan hadiah terhadap pencapaian individu kelompok.....	79
39 Indikator Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ).....	80
40 Saya merasa senang menghabiskan karir saya pada perusahaan ini.....	81
41 Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja dapat bersaing dengan perusahaan lain yang setara.....	82
42 Saya merasa pekerjaan yang diberikan sebanding dengan kompensasi yang saya peroleh.....	82

43	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.....	83
44	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.....	84
45	Saya selalu memperoleh gaji tepat waktu.....	85
46	Saya memperoleh insentif berupa bonus.....	85
47	Saya merasa dapat memperoleh pekerjaan yang baik dari saat ini.....	86
48	Saya merasa bekerja diperusahaan lain lebih menarik.....	86
49	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan.....	87
50	Pencapaian prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.....	88
51	Saya mendapatkan kerja yang membantu disetiap pekerjaan.....	88
52	Banyak rekan kerja saya yang telah pindah pada perusahaan lain.....	89
53	Indikator <i>Turnover Intention</i> (Y).....	89
54	Uji validitas variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	91
55	Uji validitas variabel Ketidakamanan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	92
56	Uji validitas variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	93
58	Hasil uji reliabilitas.....	94
59	Hasil uji normalitas.....	95
60	Uji multikoleniaritas.....	97
61	Uji autokorelasi.....	99

62 Regresi linear berganda.....	100
63 Hasil uji koefisien korelasi parsial antara Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	102
64 Hasil uji koefisien parsial antara Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	103
65 Korelasi berganda.....	103
66 Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	104
67 Uji statistik t (parsial).....	106
68 Hasil uji simultan (Uji f).....	107

### DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	32
2	Grafik normalitas P-P Plot.....	96
3	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	98

### DAFTAR LAMPIRAN



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dinyatakan aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia faktor pendukung lainnya tidak akan bisa berjalan dengan sendirinya. Dengan adanya sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan, segala aktivitas yang ada dapat terlaksana dengan baik, sehingga visi dan misi yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai.

Pada saat ini sumber daya manusia yang tersedia pada bursa tenaga kerja merupakan generasi y atau dikenal dengan generasi *millennial* yang sudah cakap teknologi. Akibatnya terjadi kecenderungan untuk *resign* yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan. Oleh karena itu agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik tentunya perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati untuk perusahaan. Sikap ini tentunya berasal dari kesadaran bahwa antara perusahaan dan karyawan merupakan dua belah pihak yang saling membutuhkan.

Keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan dikenal dengan *turnover intention* yang dapat diartikan keinginan seorang karyawan untuk pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya dengan berbagai macam alasan. *Turnover Intention* dinyatakan sebagai perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Susiani

,2015). *turnover intention* merupakan niat atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela dengan berbagai macam alasan. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 1 Februari 2019 ke divisi HRD Hotel Balairung bahwa terdapat 4 orang karyawan yang *resign* dari perusahaan pada bulan Februari dengan berbagai macam alasan seperti: mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik, penarikan oleh manajemen hotel pengelola, permasalahan indisipliner, dan ingin melanjutkan pendidikan.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi pada Hotel Balairung Jakarta menunjukkan angka diatas batas normal. Perputaran karyawan dikatan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Berikut ini adalah data perputaran karyawan Hotel Balairung periode 2016-2020.

**Tabel 1.**  
**Data Perputaran Karyawan Hotel Balairung Jakarta**  
**Periode 2016-2020.**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Persentase</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
		<b>masuk</b>	<b>karyawan</b>	<b>keluar</b>	<b>karyawan</b>
			<b>masuk</b>		<b>keluar</b>
<b>2016</b>	<b>110</b>	<b>25</b>	<b>22.72%</b>	<b>41</b>	<b>37.27%</b>
<b>2017</b>	<b>94</b>	<b>13</b>	<b>13.82%</b>	<b>34</b>	<b>36.17%</b>
<b>2018</b>	<b>73</b>	<b>30</b>	<b>41.09%</b>	<b>19</b>	<b>26.02%</b>
<b>2019</b>	<b>84</b>	<b>9</b>	<b>10.71%</b>	<b>17</b>	<b>20.23%</b>
<b>2020</b>	<b>76</b>	<b>14</b>	<b>18.42%</b>	<b>23</b>	<b>30.26%</b>

**Sumber: HRD Hotel Balairung Jakarta 2021**

PT Balairung Citrajaya Sumbar atau yang lebih dikenal dengan Hotel Balairung adalah suatu unit usaha yang bergerak di bidang perhotelan yang memiliki konsep *ethnic-moslem friendly hotel*, sebelum menjadi suatu unit usaha dulunya merupakan wisma yang diperuntukkan terhadap pegawai Sumatera Barat yang sedang melakukan perjalanan dinas di Jakarta, berawal dari keinginan memiliki gedung di Jakarta atas pemikiran seluruh pemerintah tiap daerah di Sumatera Barat yang di motori oleh pemerintah provinsi Sumatera Barat sehingga pada 27 Desember 2012 bangunan yang dulunya wisma Sumatera Barat ini dirobah menjadi unit usaha yang bernilai untuk pemerintah daerah Sumatera Barat. Hotel Balairung Jakarta memiliki 2 jenis bisnis utama yakni seperti hotel pada umumnya menyewakan kamar tidur dan menyediakan ruang *meeting* yang cukup memadai. (Diakses dari web [balairung-hotel.co.id](http://balairung-hotel.co.id) pada 2 Februari 2019)

Salah satu cara perusahaan agar dapat menurunkan persentase *turnover intention* pada perusahaannya yaitu melalui pemberian kompensasi. Kompensasi dinyatakan sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo 2016:271).

Adapun penulis berpendapat kompensasi dinyatakan sebagai bentuk penghargaan ataupun balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja atas kontribusinya didalam perusahaan baik berupa finansial ataupun non finansial. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tentunya akan mempengaruhi keinginannya untuk tidak mengundurkan diri dari



perusahaan. Pada wawancara yang penulis lakukan dengan Farhan Kurniawan pada tanggal 28 Januari 2019 tepatnya 2 hari setelah karyawan memperoleh kompensasi, penulis menanyakan kepada 5 orang karyawan secara acak tentang kompensasi apa saja yang diperoleh, dari hasil ini penulis menyimpulkan bahwa karyawan mendapat kompensasi berupa: gaji pokok, asuransi ketenagakerjaan, uang *service*. Dari 3 elemen kompensasi yang diperoleh oleh karyawan terdapat lagi perbedaan besaran berdasarkan status karyawan. Jika karyawan berstatus PKWT akan memperoleh uang *service* yang cukup besar dibandingkan karyawan *daily worker* ataupun juga dikenal dengan *casual*. Adapun karyawan *daily worker* tidak memperoleh asuransi ketenagakerjaan, lain halnya dengan karyawan PKWT, jika seorang karyawan PKWT sudah bekerja terhitung 3 bulan baru akan diberikan asuransi ketenagakerjaan.

Pada wawancara yang peneliti lakukan ini terdapat juga permasalahan kompensasi yang dikeluhkan oleh karyawan karena perbedaan perolehan pendapatan yang diterima oleh masing-masing karyawan. Besaran kompensasi karyawan PKWT ditentukan oleh nilai kontrak ditambah dengan uang *service* yang diterima, jika karyawan berstatus *daily worker* besaran kompensasi dihitung dari jumlah kehadiran ditambah dengan uang *service*. Adapun pemotongan uang *service* sering sekali terjadi dihitung berdasarkan kedisiplinan karyawan, jika karyawan telat dalam waktu 2 menit maka akan ada potongan uang *service* yang jumlahnya tidak terlalu besar, namun ini sangatlah dikeluhkan karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya persentase *turnover intention* yaitu ketidakamanan kerja. Bagi seorang karyawan ketidakamanan kerja dapat

dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Hal ini sesuai dengan pendapat tentang ketidakamanan kerja yang menyatakan ketidakjelasan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan menjadi faktor utama ketidakamanan kerja (Hanafiah, 2015). Dari wawancara yang penulis lakukan kepada Dani disaat penulis melaksanakan magang pada Hotel Balairung Jakarta (1 November - 4 Februari 2019) terdapat keluhan dan kesah karyawan terhadap status pekerjaan yang sedang mereka jalani, karena pada dasarnya disetiap industri sejenis ini tidak terdapat karyawan yang memiliki status karyawan tetap. Sehingga setiap karyawan memiliki intensitas ketidakamanan kerja yang cukup tinggi, namun dilain sisi hal ini tergantung dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, setiap karyawan yang memiliki kinerja baik tentu suatu perusahaan akan mempertahankannya dengan berbagai macam cara salah satunya dengan memberikan kompensasi yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu untuk karyawan yang berstatus *daily worker* biasanya akan diberikan waktu kontrak pertama selama 3 bulan, disitulah tim HRD akan menilai kinerja karyawan tersebut, sehingga dengan demikian ketika karyawan itu bekerja sesuai dengan ketentuan maka karyawan akan memperoleh perpanjangan kontrak yang tentunya sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama pada Hotel Balairung Jakarta.

Penelitian yang dilakukan Fuaidah (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)”. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,357

pada signifikansi 0,0008 dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $2,755 > 2,000$ . Hasil penelitian ini juga diikuti dengan 7 penelitian lainnya yang menyatakan adanya pengaruh positif variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Adithya (2016) hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga diikuti oleh 2 penelitian lainnya yang menyatakan adanya pengaruh negatif variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Dari 10 Jurnal rujukan yang dijadikan sebagai referensi penulis terdapat 7 jurnal yang menyatakan Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan terdapat 3 jurnal yang menyatakan sebaliknya yaitu berpengaruh negatif. Sehingga dapat penulis simpulkan bahwa Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Maka dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait permasalahan diatas dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Balairung Jakarta”. Melalui penelitian ini penulis berharap beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan dapat terpecahkan.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Ketidakamanan Kerja pada Hotel Balairung Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention pada Hotel Balairung Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention pada Hotel Balairung Jakarta?

#### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan untuk memfokuskan penelitian pada pokok permasalahan. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan mengingat banyaknya jumlah variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat, maka penelitian ini dibatasi dua variabel bebas sebagai variabel eksogen, yaitu: Kompensasi ( $X_1$ ) dan Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) sedangkan sebagai variabel terikat atau ( $Y$ ) adalah Turnover Intention.

#### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Hotel Balairung Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention pada Hotel Balairung Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention pada Hotel Balairung Jakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Balairung Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Balairung Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Balairung Jakarta.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkhusus pada bidang Manajemen SDM dan dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan peneliti terkhusus pada bidang Manajemen SDM serta dapat mengimplementasikan teori yang sudah peneliti dapatkan selama masa perkuliahan.

3. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan ataupun alternatif masukan dalam proses pengambilan keputusan yang akan berdampak pada pengelolaan perusahaan terkait.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alghamdi F. (2018). *Job Insecurity, Organizational Comitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction*. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n6p213>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candra M. Daryoto, Sri W.L. Hana, Deasy Wulandari (2018). *Compensation and Turnover Intention In Coal Mining Support Companies In South Kalimantan*. "<http://www.ijstr.org>". 2277 (diunduh pada 06 Maret 2019 Pukul 14.05)
- Devi L.N. Sri, Gede A. Sudibia. (2015). *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort)*. "<https://ojs.unud.ac.id>" 1047 (diunduh pada 07 Maret 2019 Pukul 19.57)
- Fuaidah N. Riqoh, Bambang S. Sunuharyo, Edlyn K. Aini. (2018). *Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang Sutoyo)*. "<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>". 2915 (diunduh pada 13 April 2019 Pukul 11.43)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Negara K.A. Surya, I G.A. Manuati Dewi. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak*. "<https://ojs.unud.ac.id>". (diunduh pada 02 Maret 2019 Pukul 09.35)
- Rivai, Veithzal dan Sagala.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

- Sari R. Nurlaila. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Hotel Ibis Yogyakarta*. "<http://eprints.uny.ac.id>".15137 (diunduh pada 05 Mei 2019 Pukul 09.20).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Syofian Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke-2. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Soedarso, Sri Widodo. (2019). *Kapita Selekta Manajemen*. Yogyakarta : Pustaka Fahima.
- Sofyandi, Herman. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sukmana P. Adithya. (2016). *Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Keputusan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo*. "<http://repository.unej.ac.id>". (diunduh pada 13 Maret 2019 Pukul 12.43)
- Sitania T. Emelia, Tetra Hidayati dan Saida Zainurossamalia (2018). *The Effect of Equity Compensation on Turnover Intention by Work Dedication and Work Absorption as an Intervening Variable (Study on Honorary Nurse at IA Moise Hospital Samarinda)*. "<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id>". 810 (diunduh pada 02 Maret 2019 Pukul 10.27)
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Wirawan, Dr. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media