

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. PRIMA HOTEL INDONESIA

Vicky Azhari dan Kasmir

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
vicky23azhari@gmail.com dan kasmirpos@yahoo.com

Abstract. This study aims to examine the effect of Work Environment, Compensation, and Workload on Employee Turnover Intention at PT Prima Hotel Indonesia. The sample of this study were employees who worked at PT Prima Hotel Indonesia. Sampling using Nonprobability technique is saturated sample or often called total sampling because the number of employees is 109 people. This research was carried out quantitatively with multiple linear regression analysis method, by testing the statistical test hypothesis t. The results of this study can be concluded that the magnitude of the effect of the work environment variable, compensation, and workload on turnover intention is 73% while the remaining 27% is influenced by other variables outside the research such as organizational culture, work motivation, leadership, job stress, and etc. Working environment and compensation simultaneously have a negative and significant effect on turnover intention, while workload have a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Work Environment, Compensation, Workload and Turnover Intention

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Prima Hotel Indonesia. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Hotel Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobabilitas yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling karena jumlah karyawan 109 orang. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention sebesar 73 % sedangkan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja dan lain-lain. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menggerakkan aktivitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksudkan yaitu karyawan, pegawai maupun buruh. Proses memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dalam menjalankan operasional organisasi perusahaan harus dilakukan secara profesional dan terarah mulai dari merekrut, mewawancarai, memilih, melatih, mengembangkan, pemberian balas jasa sampai kepada hal yang tidak kalah penting yaitu pemeliharaan karyawan.

Salah satu grup manajemen hotel di Indonesia yang sedang mengembangkan eksistensinya di industri perhotelan adalah PT. Prima Hotel Indonesia (PHI). Prima Hotel Indonesia (PHI) berdiri sejak akhir tahun 2015 dan merupakan anak perusahaan dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Dalam hal ini, PHI adalah sebuah perusahaan *startup* yang bergerak dalam industri manajemen perhotelan yang saat ini membangun, memiliki dan mengelola beberapa hotel bintang 2, 3 dan 4 di wilayah Jakarta dan Tangerang.

Kondisi ini merupakan tantangan eksternal yang dihadapi PHI dalam upaya menjaga retensi karyawan untuk tetap loyal bekerja dan tidak pindah kerja. Hal ini didorong juga kondisi internal perusahaan yang masih menuju kestabilan sehingga dalam perjalanan operasionalnya, berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) ke hotel pesaing yang mungkin menawarkan kondisi kerja dan kesejahteraan yang lebih baik. Hal ini terbukti dengan tingginya jumlah karyawan yang keluar atau resign selama tahun 2017 yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.

KAJIAN TEORI

Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja. 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Kasmir (2016:240) mengemukakan bahwa kompensasi secara garis besar dibagi kedalam dua jenis yaitu:

- 1) Kompensasi Keuangan yaitu merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis dari kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.
- 2) Kompensasi Bukan Keuangan yaitu merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan- tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik yang bersifat fisik maupun batin. Pada umumnya berupa tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan komunikasi, tunjangan kelangkaan, tunjangan kemahalan, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

Pengukuran beban kerja bisa dilakukan melalui pengukuran beban kerja mental secara subjektif (*Subjective Workload Assessment Technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia Menurut Tarwaka (2011:131) terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja. Indikator dari beban waktu yaitu kesesuaian waktu kerja, waktu luang lebih sempit, pemanfaatan waktu efektif, dan bekerja sesuai rencana.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Indikator dari beban usaha mental yaitu konsentrasi dalam bekerja, siap menerima tantangan beban kerja, dan menikmati tugas pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Indikator dari beban tekanan psikologis yaitu kebingungan dalam menjalankan tugas kerja, frustrasi terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, siap menerima resiko, selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan sering kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2008:180) mendefinisikan intensi sebagai suatu keputusan untuk bertindak dengan cara tertentu. Hal yang sama juga di Dyer (2010:3) juga menyatakan bahwa

intensi sebagai tujuan yang kuat atau maksud, disertai tindakan dengan tekad untuk menghasilkan. Intensi dapat digambarkan sebagai pikiran seseorang yang memiliki kemauan yang kuat yang tidak akan mengizinkan apapun untuk mengganggu mencapai keinginan batin mereka.

Menurut Iqbal et al (2014:184) menyatakan turnover intention sebagai preferensi karyawan untuk berhenti pekerjaannya. Selanjutnya Iqbara dalam Sudita (2015:93) juga menyatakan turnover intention sebagai persepsi seseorang atas kemungkinan akan tetap atau keluar dari organisasi dan menurut Melky (2015:698) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela.

Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) dalam Abdillah (2012) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa:

- 1) *Thinking of quit*, yaitu berupa adanya pikiran untuk keluar,
- 2) *Intention to search*, yaitu berupa adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, serta mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan
- 3) *Intention to quit*, yaitu berupa adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui tahapan-tahapan kognitif yang dialami individu sebelum meninggalkan pekerjaannya seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Prima Hotel Indonesia (PHI) yang tersebar di 3 (tiga) hotel yaitu di Jakarta (Ashley Hotel dan Juno Hotel) serta di Tangerang (Yellow Bee Hotel). Adapun alamat kantor pusat PHI berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim No.220 A-B, Tanah Abang, Jakarta Pusat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probabilitas yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Kriteria yang digunakan sebagai sampel yaitu karyawan yang sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari 1 (satu) tahun. PHI saat ini memiliki sekitar 109 orang karyawan yang tersebar di Kantor Pusat dan Unit Hotel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket
P1	0.871	0,181	Valid
P2	0.914	0,181	Valid
P3	0.858	0,181	Valid
P4	0.836	0,181	Valid
P5	0.886	0,181	Valid
P6	0.806	0,181	Valid
P7	0.882	0,181	Valid
P8	0.898	0,181	Valid
P9	0.923	0,181	Valid
P10	0.805	0,181	Valid
P11	0.833	0,181	Valid
P12	0.709	0,181	Valid
P13	0.834	0,181	Valid
P14	0.787	0,181	Valid
P15	0.849	0,181	Valid
P16	0.477	0,181	Valid
P17	0.219	0,181	Valid
P18	0.21	0,181	Valid
P19	0.842	0,181	Valid
P20	0.662	0,181	Valid
P21	0.791	0,181	Valid
P22	0.818	0,181	Valid
P23	0.837	0,181	Valid
P24	0.731	0,181	Valid
P25	0.773	0,181	Valid
P26	0.641	0,181	Valid
P27	0.667	0,181	Valid
P28	0.625	0,181	Valid
P29	0.679	0,181	Valid
P30	0.744	0,181	Valid
P31	0.879	0,181	Valid
P32	0.843	0,181	Valid
P33	0.791	0,181	Valid
P34	0.8	0,181	Valid
P35	0.844	0,181	Valid
P36	0.7	0,181	Valid
P37	0.769	0,181	Valid
P38	0.826	0,181	Valid
P39	0.841	0,181	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r Hitung dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai pearson correlation positif dan lebih besar dari pada nilai r Tabel (0,181). Jadi disimpulkan bahwa setiap pertanyaan mengenai lingkungan kerja,

kompensasi, beban kerja dan *turnover intention* mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dalam kuesioner yang ada dalam penelitian ini.

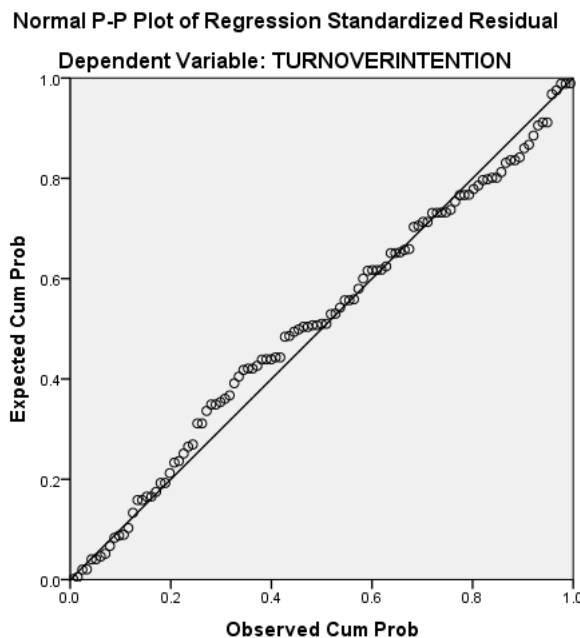
Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
1	Lingkungan Kerja	0,961	0,6	Reliable
2	Kompensasi	0,833	0,6	Reliable
3	Beban Kerja	0,913	0,6	Reliable
4	Turnover Intention	0,939	0,6	Reliable

Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,961, variabel kompensasi adalah sebesar 0,833, variabel beban kerja adalah sebesar 0,913 dan variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,939. Sehingga dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0.6 dan hal ini menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliable. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention* reliable atau handal karena jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Dapat dilihat grafik plot dimana gambar P-Plot terlihat adanya titi-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Artinya variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention* memiliki data yang terdistribusi normal dengan sebaran yang merata dan dapat mewakili populasi.

Uji Multikolinearitas

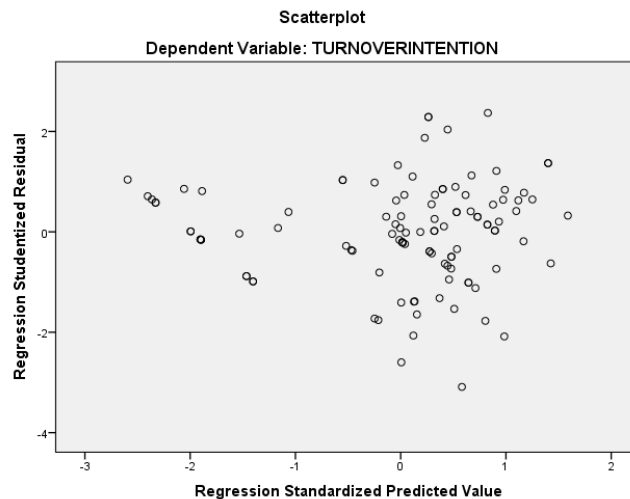
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.249	4.013
Kompensasi	.267	3.744
Beban Kerja	.257	3.891

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai tolerance 0.249 dan nilai VIF sebesar 4.013. Variabel kompensasi menunjukkan nilai *tolerance* 0.267 dan nilai VIF sebesar 3.744. Variabel beban kerja menunjukkan nilai tolerance 0.257 dan nilai VIF sebesar 3.891 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, hal ini berarti bahwa tidak ada multikoleniaritas antar lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja yang digunakan dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil dari scatter plot pada Gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja memiliki penyebaran data yang dari waktu ke waktu selalu konsisten dan bisa dikatakan data tersebut memiliki kesamaan varian atau bisa disebut juga dengan homoskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3.485	1.980		1.226	.081
L.Kerja	-.178	.086	-.208	-2.078	.040
Kompensasi	-.432	.120	-.347	-3.589	.001
B.Kerja	.314	.086	.360	3.656	.000

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,485 - 0,178 X_1 - 0,432 X_2 + 0,314 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Beban Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Constanta sebesar 3,485 artinya jika Lingkungan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Beban Kerja (X₃) nilainya 0, maka *Turnover Intention* (Y) nilainya adalah 3,485. Konstanta bernilai positif artinya *Turnover Intention* akan meningkat dengan berpengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar -0,178 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan.
- Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar -0,432 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan.
- Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,314 yang berarti bahwa jika beban kerja semakin rendah dengan asumsi variabel lain tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.731	4.16295

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Adjusted R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,73 atau 73%, menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja. Sedangkan sisanya 27 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja dan lain-lain.

Tabel 6. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5140.076	3	1713.35	98.866	.000 ^b
	Residual	1819.667	105	17.330		
	Total	6959.743	108			

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 98.866. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 7. Uji T

		Coefficients ^a	
Model		T	Sig.
	L.KERJA	-2.078	.040
	KOMPENSASI	-3.589	.001
	B.KERJA	3.656	.000

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

1. Nilai t hitung Lingkungan kerja lebih besar dari nilai t tabel yakni $-2,078 > 1,81$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Nilai t hitung Kompensasi lebih besar dari nilai t tabel yakni $-3,589 > 1,81$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Nilai t hitung Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai t tabel yakni $3,656 > 1,81$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* secara individual.

Uji Korelasi Antar Dimensi

Tabel 8. Korelasi Antar Dimensi

Variabel		Y1	Y2	Y3
		Thinking of quit	Intention to search	Intention to quit
Lingkungan kerja (X1)	X1.1 Lingkungan Fisik	,761**	,662**	,650**
	X1.2 Lingkungan Non Fisik	,737**	,761**	,583**
Kompensasi (X2)	X2.1 Kompensasi Keuangan	,736**	,798**	,796**
	X2.2 Kompensasi Bukan Keuangan	,629**	,581**	,620**
Beban kerja (X3)	X3.1 Beban Waktu	,819**	,794**	,769**
	X3.2 Beban Usaha Mental	,731**	,701**	,815**
	X3.3 Beban Tekanan Psikologis	,503**	,444**	,400**

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel interpretasi koefisien korelasi pada Tabel 4.21 diatas, didapat kesimpulan bahwa :

1. Untuk variabel Lingkungan kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi lingkungan fisik terhadap dimensi *Thinking of quit / Y1* pada *turnover intention*, karena memiliki nilai koefisien = 0,761 (memiliki hubungan yang “kuat”).
2. Untuk Variabel kompensasi, dimensi yang paling kuat hubungan dengan *turnover intention* adalah dimensi kompensasi keuangan terhadap dimensi *Intention to search /Y2* pada *turnover intention*. Hubungan antara kedua dimensi tersebut memiliki nilai 0,798 (memiliki hubungan yang “kuat”).
3. Untuk variabel Beban kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi beban waktu terhadap dimensi *Thinking of quit /Y1* pada *turnover intention*. Hubungan antara kedua dimensi tersebut memiliki nilai 0,819 (memiliki hubungan yang “kuat”).

Pembahasan

1. Hasil penelitian di PT. Prima Prima Hotel Indonesia menunjukkan bahwa, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* terdapat pengaruh negatif dan signifikan, artinya semakin rendah tingkat lingkungan kerja maka semakin meningkatkan *turnover intention*. Dan sebaliknya, setiap kenaikan lingkungan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan data umur karyawan PT. Prima Hotel Indonesia hampir 70 % karyawan berumur < 30 tahun, sehingga dapat dikatakan mayoritas karyawan berada digenerasi Y, dimana generasi ini adalah generasi yang haus dengan tantangan kerja, generasi yang tidak loyal terhadap perusahaan, generasi yang memiliki mobilitas tinggi dan generasi yang membutuhkan lingkungan kerja dimana mereka bebas untuk berekspresi sekaligus penuh tantangan.
2. Hasil penelitian di PT. Prima Prima Hotel Indonesia menunjukkan bahwa, pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* terdapat pengaruh negatif dan signifikan, artinya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Dan sebaliknya, setiap kenaikan kompensasi yang diterima karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Hal ini dapat terlihat dari kompensasi keuangan yang diberikan perusahaan seperti gaji, bonus dan uang lembur tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan, sedangkan untuk kompensasi bukan keuangan seperti contohnya karyawan juga tidak memperoleh tunjangan kesehatan yang memadai untuk mendukung kondisi kesehatan mereka dalam operasional.
3. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Prima Hotel Indonesia. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang didapatkan karyawan cukup tinggi, mulai dari jumlah dan jenis pekerjaan yang banyak, serta rendahnya kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang singkat. Dengan tingginya beban kerja yang diterima karyawan maka angka *turnover* yang terjadi di PT Prima Hotel Indonesia juga akan semakin tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan PT Prima Hotel Indonesia. Hal ini berarti jika perusahaan mengupayakan perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan baik, maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun. Perbaikan dapat dilakukan berupa melengkapi fasilitas kerja dan kondisi alat kerja untuk menunjang proses operasional karyawan.
- 2) Kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan PT Prima Hotel Indonesia. Hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi keuangan dan bukan keuangan sesuai hak karyawan dengan baik, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Perbaikan kompensasi penting seperti pemberian gaji yang sesuai

dengan Upah Minimum Sektor Propinsi, khususnya Sektor Pariwisata (Jasa Perhotelan) serta transparansi perhitungan dan pembagian *Service Charge* yang diterima karyawan.

- 3) Beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan PT Prima Hotel Indonesia. Hal ini berarti jika perusahaan memperbaiki sistem kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga menurunkan beban kerja para karyawan, maka hal ini akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* menjadi semakin rendah.
- 4) Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan. Dalam hal ini, jika perusahaan melakukan perbaikan secara bersamaan pada lingkungan kerja dan kompensasi, maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Hal ini efektif apabila dilakukan perbaikan pada lingkungan kerja fisik dan non fisik serta perbaikan pemberian kompensasi keuangan dan bukan keuangan baik secara kondisi dan kualitasnya secara bersamaan, karena memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, beban kerja juga tidak bisa diabaikan, karena juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dalam hal ini perusahaan perlu mengurangi tingkat beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Prima Hotel Indonesia.

Saran. Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen PT. Prima Hotel Indonesia harus memperhatikan faktor lingkungan kerja perusahaan, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, Khususnya, lingkungan kerja fisik, seperti halnya kelengkapan fasilitas kerja dan kondisi peralatan kerja menjadi hal penting untuk mendukung kinerja karyawan. Hal ini tentunya juga dapat mempengaruhi suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung produktifitas kerja sehingga turut mendukung kepuasan kerja karyawan. Karena mayoritas karyawan di PT. Prima Hotel Indonesia adalah generasi Y yang sangat memperhatikan masalah kelengkapan lingkungan kerja fisik. Upaya PT. Prima Hotel Indonesia terhadap peningkatan lingkungan kerja yang baik akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Kenyamanan karyawan sangat penting dalam lingkungan kerja seperti kelengkapan fasilitas perusahaan seperti: loker, kantin, tempat parkir, toilet dan tempat beristirahat.
- 2) Upaya manajemen PT Prima Hotel Indonesia terhadap perbaikan kompensasi dan hal yang menyangkut kompensasi keuangan (gaji, bonus dan tunjangan) perlu lebih diperhatikan seperti gaji pokok, *service charge*, tunjangan, insentif, komisi, bonus yang dihitung berdasarkan masa kerja, prestasi, dan kompleksitas (tingkat jabatan) pekerjaan. Harus melakukan evaluasi terhadap karyawan dengan mempertimbangkan potensi dan resiko biaya yang akan muncul dari seorang individu karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, hal ini menjadi sangat penting bagi PT. Prima Hotel Indonesia untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya dan memastikan agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan serta agar dapat menurunkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan.
- 3) Upaya manajemen PT. Prima Hotel Indonesia untuk menyikapi tingginya beban kerja adalah dengan menambah jumlah karyawan dan memperbaiki sistem perekrutan karyawan baru yang berkualitas. Merekrut karyawan baru yang berpengalaman dapat menjawab tantangan beban kerja dengan optimal. Dalam hal ini, karyawan yang berkualitas diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan beban kerja yang diberikan secara efektif dan efisien. Di sisi lain, peningkatan kompetensi karyawan juga perlu ditingkatkan dengan perbaikan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan. Diharapkan sinergi perbaikan semua sistem ini dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga diharapkan munculnya kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan kecenderungan keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain.
- 4) Peningkatan dan perbaikan kondisi dan kualitas lingkungan kerja dan kompensasi bisa juga diimplementasikan secara bersamaan karena berpengaruh sangat kuat terhadap menurunnya keinginan karyawan untuk pindah kerja. Program kegiatan karyawan seperti Staff Outing,

Departemental Team Building dan Family Gathering dapat meningkatkan hubungan baik sesama karyawan yang merupakan lingkungan kerja non fisik. Pemberian bonus dan hadiah dalam kegiatan karyawan tersebut secara bersamaan memperbaiki kualitas kompensasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga menurunkan kecenderungan dan keinginan karyawan untuk pindah kerja. Begitu pula dengan penambahan karyawan, perbaikan sistem perekrutan karyawan berkualitas dan pengaturan pekerjaan yang lebih sistematis perlu dilakukan sehingga menurunkan beban kerja yang diemban karyawan sehingga mampu menurunkan tingkat keinginan pindah kerja atau turnover intention karyawan di PT. Prima Hotel Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Robbins, S.P, and Judge, T.A, (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Sumarto (2009). Meningkatkan Kompensasi, kepuasan Kerja, dan Motivasi untuk mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press: Surakarta.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.