

Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bali Spirit Hotel And Spa, Desa Nyuh Kuning, Gianyar

Anak Agung Gede Oka Ananta Prawira¹

¹Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia
anantaprawira@unud.ac.id

Abstrak: Pariwisata merupakan hal yang paling signifikan dan berkembang di Indonesia, khususnya Bali. Semakin banyaknya wisatawan yang datang berkunjung menyebabkan semakin meningkatnya tingkat hunian akomodasi seperti Hotel. Karena tingginya tingkat persaingan menyebabkan setiap hotel dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, salah satu cara yang dapat dilakukan pihak hotel adalah dengan merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya. Namun setiap karyawan pasti akan mengharapkan kompensasi atas apa yang telah mereka kerjakan. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi (*Turnover Intention*). Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap *turnover intention* karyawan Bali Spirit Hotel dan SPA. Teknik penentuan sample pada penelitian ini yaitu teknik penarikan sampel jenuh yang dimana seluruh karyawan yang berjumlah 74 orang digunakan sebagai sampel. Selain itu teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert. Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa kompensasi langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi yang diperoleh memberikan arah negatif sebesar 0,385 dengan signifikansi sebesar 0,019 (0,05). Dan variabel kompensasi tidak langsung terhadap *turnover intention* memberikan arah negatif sebesar 0,578 dengan signifikansi sebesar 0,000 (0,05). Hasil pengujian regresi berganda juga menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak langsung memberikan kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi langsung. Kata Kunci: Pengaruh, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, *Turnover Intention*.

Kata Kunci: Kompensasi, *Turnover Intention*, Hotel

Abstract: *Tourism is the most significant and growing thing in Indonesia, especially Bali. The increasing number of tourists who come to visit causes the increasing occupancy rate of accommodation such as hotels. Due to the high level of competition, each hotel is required to be able to improve the quality of its human resources. Therefore, one of the ways that the hotel can do is to recruit employees who have the ability and expertise in their fields, but every employee will definitely expect compensation for what they have done. By providing compensation to employees, it is hoped that it can prevent a high level of employee turnover (Turnover Intention). The aim of this research is to know the effect of direct and indirect compensation on turnover intention of Bali Spirit Hotel and SPA employees. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique in which all 74 employees are used as samples. In addition, data collection techniques were carried out using a Likert scale questionnaire. The data processing technique used in this research is a computer using the SPSS program. The results of multiple linear regression analysis proved that direct compensation had a negative and significant effect on turnover intention with the regression coefficient value obtained giving a negative direction of 0.385 with a significance of 0.019 (0.05). And the indirect compensation variable on turnover intention gave a negative direction of 0.578 with a significance of 0.000 (0.05). The results of multiple regression testing also showed that the indirect compensation factor made a higher contribution than direct compensation. Keywords : The Effect, Direct Compensation, Indirect Compensation, Turnover Intention*

Keywords: *Compensation. Turnover Intention, Hotel*

Pendahuluan

Pada era *Society* 5.0 ini, berbagai macam perusahaan khususnya yang bergerak dibidang pariwisata yang menggunakan SDM sebagai pelaku utama, saling berkompetisi untuk menjadi perusahaan terbaik ditengah meningkatnya teknologi dan tingkat kunjungan wisatawan serta persaingan bebas. Masyarakat sekitar secara langsung merasakan dampak positif dengan adanya kegiatan pariwisata. Oleh karena itu pariwisata dikatakan memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam suatu daerah tujuan wisata. Namun tentunya setiap kegiatan pariwisata memerlukan akomodasi yang baik agar dapat mempermudah para wisatawannya saat berkunjung. Menurut Munavit (2009) akomodasi untuk wisatawan mengacu pada upaya yang dilakukan oleh pelaku bisnis atau pemangku kepentingan untuk memenuhi semua kebutuhan mereka termasuk untuk tidur, makan dan bersantai.

Karena banyaknya sumber daya alam yang dapat dinikmati serta tradisi dan budaya yang dapat dipelajari menyebabkan pariwisata Indonesia memiliki pesona dan ciri khas tersendiri sehingga menjadikannya magnet untuk menarik wisatawan baik local maupun mancanegara datang berkunjung. Selain itu, dengan banyaknya perbaikan infrastruktur di berbagai daerah menyebabkan semakin meningkatnya tingkat hunian akomodasi seperti Hotel Khususnya di Area Badung yang merupakan kawasan wisata utama di Bali. Hotel Bali Spirit Hotel and Spa, Nyuh Kuning, Gianyar adalah satu dari sekian banyak hotel di area Kuta dengan bintang 4 yang ramai peminatnya.

Karena ketatnya persaingan, semua hotel dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Sebab, SDM berperan sebagai penegak kebijakan dalam operasional. Sekalipun peralatan dan kecerdasan buatan yang ada saat ini sudah sangat canggih, namun tanpa pelaku usaha seperti sumber daya manusia yang terampil, kegiatan operasional tidak akan stabil dan tidak berjalan sesuai rencana. Sebab kemampuan berpikir merupakan modal dasar yang dimiliki setiap orang sejak lahir dan harus diimbangi dengan ilmu pengetahuan khusus. Karena keahlian hanya dapat diperoleh melalui usaha (belajar dan pelatihan).

Menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Muhammad Hanif Dhakiri: Situasi SDM di Indonesia yang berkaitan dengan ketenagakerjaan memiliki tiga masalah mendasar yaitu kualitas didahulukan diikuti oleh kuantitas dan distribusi. Beliau berpendapat bahwa standar pendidikan yang buruk tidak hanya menghasilkan tingkat pengangguran yang tinggi tetapi standar kerja menjadi lebih rendah bagi yang memiliki Pendidikan tinggi.

Angka pengangguran berdasarkan latar belakang pendidikan khususnya SMK merupakan yang tertinggi diantara latar belakang pendidikan lainnya. Oleh karena itu, salah satu cara bagi hotel untuk menjaga kualitas tenaga kerjanya adalah dengan merekrut karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidangnya agar hotel dapat menjalankan operasionalnya dan membantu mengembangkan industri perhotelan. Namun, tidak jarang bagi karyawan yang

memiliki keahlian dan kualifikasi tinggi dibidangnya ingin keluar atau berpindah dari satu hotel ke hotel lain (*turnover*) demi tujuan menemukan yang terbaik, dari segi gaji ataupun pengalaman dan yang lainnya, sehingga, pihak hotel harus mencari jalan keluar yang bisa dilakukan untuk membuat karyawan betah tinggal bekerja. Solusinya adalah dengan membayar ganti rugi.

Setiap karyawan pasti mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atas hasil kerja. Ada banyak hal yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Ini mungkin termasuk hadiah uang atau materi (barang), fasilitas dukungan karyawan, atau peluang karir yang lebih baik. Pemberian kompensasi karyawan juga memiliki tujuan yang positif, dan tidak hanya sekedar memberikan kompensasi kepada karyawan secara sembarangan. Hal ini diharapkan dapat mencegah turnover dengan memperkirakan kepergian karyawan bertalenta yang dinilai dapat memenuhi kebutuhan dan potensi perusahaan tersebut. Hal ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwiyanti (2020), "Turnovertention karyawan hotel bintang lima di Bali ditinjau dari budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi". Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi turnover, yaitu dengan meningkatnya kompensasi maka intensi turnover karyawan menurun.

Turnover Intention merupakan ketertarikan atau keinginan individu untuk pindah demi mendapatkan gaji yang lebih baik (Moble, 2015). Menurut Mello (2017), ketika volatilitas tinggi, perusahaan kini harus menanggung biaya variabel yang tinggi, terutama untuk pelatihan karyawan dan pengembangan lebih lanjut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat berpindah. Misalnya ketidakpuasan terhadap beban kerja, ketidakpuasan terhadap tawaran yang diberikan, ketidakpuasan terhadap kesempatan berkembang secara profesional, bahkan faktor pribadi seperti usia dan status perkawinan. Karyawan disebut memiliki kualitas kerja yang baik apabila mereka memahami peran dan tanggung jawabnya selama bekerja, mereka juga mampu menciptakan daya saing yang baik dihadapan para atasannya. Selain itu, kinerja karyawan yang baik yaitu mampu memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik serta mengesampingkan urusan pribadi mereka. Karyawan yang hebat adalah mereka yang selalu memiliki stamina, keinginan dan motivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Bali Spirit Hotel and Spa, Nyuh Kuning, Gianyar.

Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar yang berlokasi di Desa Nyuh Kuning Ubud, Gianyar. Pemilihan lokasi ini dikarenakan terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sepanjang pengetahuan peneliti, belum ada peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar. Objek penelitian ini adalah karyawan Bali Spirit Hotel and Spa, Gianyar. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah metode untuk mengubah informasi menjadi pemahaman tentang sifat data dan menemukan solusi untuk masalah penelitian. Pertama, instrumen harus diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya, sehingga layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam penelitian. Skala Likert digunakan sebagai alat pengumpulan data utama dalam penelitian ini. Dalam konteks fenomena sosial, Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa skala likert merupakan alat ukur yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial pada individu atau kelompok masyarakat. Variabel indikator diperoleh dengan mengubah variabel terukur menjadi variabel indikator menggunakan skala Likert. Indikator-indikator tersebut berupa pernyataan atau pertanyaan yang digunakan sebagai titik tolak penyusunan elemen alat. Adapun pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari beberapa uji diantaranya: Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikoloniaritas dan Uji Heterokedasitas,

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi langsung merupakan kontributor yang signifikan terhadap turnover karyawan di Bali Spirit Hotel and Spa, Nyuknin, Gianyar, tetapi memiliki korelasi terbalik. Dengan menggunakan analisis SPSS, ditentukan bahwa korelasi antara variabel penghargaan langsung dan instruksi turnover memiliki korelasi negatif sebesar 0,385, dengan 0,019 ($< 0,05$) menjadi signifikan. Efektivitas sistem penghargaan langsung, seperti indeks insentif karyawan Bali Spirit Hotel and Spa, dalam menekan turnover telah dibuktikan oleh hasil penelitian. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan terhadap, kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover turnover karyawan Hotel Bali Spirit Hotel and Spa (New Kunin, Gianyar) Terbukti bahwa itu memberi. Nilai koefisien regresi dalam analisis SPSS menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung dikaitkan dengan niat untuk pindah secara negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin luas sistem kompensasi tidak langsung, seperti indikator asuransi, bagi karyawan, semakin besar kemungkinan sistem tersebut mengurangi motivasi karyawan untuk berganti pekerjaan.

Hasil pengujian regresi berganda juga menunjukkan faktor kompensasi tidak langsung memberikan kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi langsung. Pemberian kompensasi tidak langsung lebih memengaruhi tingkat *turnover intention*. Pada hasil analisis validitas, dapat diketahui bahwa indikator pertama pada variabel kompensasi langsung yaitu gaji dengan pernyataan "Upah yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan" memperoleh nilai koefisien terendah dibandingkan dua indikator lainnya. Sedangkan pada variabel kompensasi tidak langsung terdapat dua indikator yang memiliki nilai koefisien terendah yaitu indikator dua yaitu fasilitas dengan pernyataan "Terdapat fasilitas seperti *locker*,

gym, dan kantin yang dapat menunjang karyawan saat bekerja” dan indikator ketiga yaitu tunjangan dengan pernyataan “Terdapat berbagai tunjangan seperti THR, tunjangan makan, dan tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan) yang diberikan kepada karyawan”.

Analisis simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama variabel reward langsung dan tidak langsung terhadap niat berpindah. Nilai hitung F sebesar 131,509 dengan nilai signifikansi F yang setara dengan 0,05 merupakan bukti dari temuan ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika sebuah perusahaan berhasil menerapkan mekanisme penghargaan langsung dan tidak langsung, hal ini dapat berdampak pada motivasi karyawan untuk berganti pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil Saputra dkk. (2022) melakukan penelitian dan menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Sasmita dkk. (2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah. Dalam penelitiannya, Nugroho dan Darmawati (2018) menemukan bahwa korelasi antara kompensasi dan instruksi turnover berdampak negatif. Selain itu, penelitian Sihabudin dan Setyawasih (2016-2017) menemukan korelasi negatif antara kompensasi dengan turnover instruction. Gunawan (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang menerima imbalan finansial yang memadai cenderung lebih termotivasi dalam bekerja dan berkinerja lebih baik.

Kesimpulan

1. Penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung terbukti secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan di Bali Spirit Hotel and Spa, Nyuh kuning, Gianyar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan langsung dan tidak langsung oleh perusahaan dapat berdampak pada niat turnover karyawan.
2. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak langsung memberikan kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi langsung. Dalam hal ini, pemberian kompensasi tidak langsung lebih memengaruhi tingkat *turnover intention*.

Referensi

- Adi Irawan Setyanto, S.N. (2017) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat berpindah. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Bali, BP (tidak teridentifikasi). Badan Pusat Statistik Bali. BPS Bali: Diambil dari <https://bali.bps.go.id/subject/16/pariwisata.html>.
- Bali, BP (2022) Badan Pusat Statistik Bali. Diambil dari <https://bali.bps.go.id/subject/16/pariwisata.html>.
- Kamus. (2022). kamus. Apa Yang Dimaksud Turnover Niat : Diperoleh dari <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-denganturnoverintention/132957>.
- Deepublish. (2022). Deepublish. Retrieved from Pengertian Kompensasi Jenis dan Contoh: <https://penerbitbukudeepublish.com/materi/pengertiankompensasi/>. Diakses pada 20 Februari 2022
- Dr. Sarminah Samad. (2006, July). The Contribution of Demographic variables:

- Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. Journal of International Management Studies, 1(1).
- Dwiyanti, N. (2020, Oktober). Turnovertention karyawan hotel bintang lima di Bali ditinjau dari budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi. Bisma: Jurnal Manajemen,6(2).
- Elektronik, W. (2022). Wiki Elektronik. Retrieved from Pengertian dan Contoh Uji T: <https://wikielektronika.com/uji-t-adalah/>. Diakses pada 21 Februari 2022
- Gozali, Imam. "Analisis multivariat menggunakan program SPSS. " Semarang : Universitas Dipenogoro Press.
- Statistik, BP (2023). Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik Diperoleh Juli 2023: <https://www.bps.go.id/indicator/6/1953/1/number-danpercentase-population-working-and-pengjamuron.html>
- Zaki dan Marzolina (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Remunerasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Melalui Kepuasan Kerja. Adira Quantum Multi Finance Cabang Pekanbaru