

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN HOTEL PANDANARAN
SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
Pada program Sarjana Ekonomi Manajemen
Universitas Wahid Hasyim Semarang

Disusun oleh :

TRI PUJI ASTUTI

NIM 12.101.0338

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM
SEMARANG**

2017

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Puji Astuti
NIM : 12.101.0338
Fakultas/prodi : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi berjudul “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG” adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada program Strata-1 ataupun pada program lainnya dan bukan merupakan plagiat karya tulis orang lain, apabila terdapat pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang Maret 2017

Yang menyatakan, -



Tri Puji Astuti

NIM 12.101.0338

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

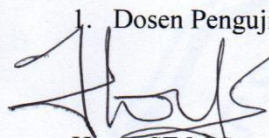
Nama Penyusun : Tri Puji Astuti
Nomor Induk Mahasiswa : 12.101.0338
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Pandanaran Semarang

Telah diuji dan disahkan oleh dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang pada 8 Maret 2017 dan telah dinyatakan LULUS

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

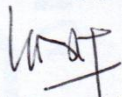
Mengesahkan,

1. Dosen Penguji I



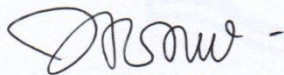
Hasan SE, M.Sc
NPP 03.05.1.0125

2. Dosen Penguji II




Ratna Kusumawati SE, MM
NPP 01.00.0.0024

3. Dosen Penguji III



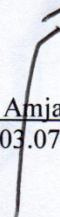
Yulekhah Ariyanti SE, MM
NPP 03.05.1.0132

1. Dosen Pembimbing I



Drs. Maskudi, SE, MM
NPP. 03.11.1.0198

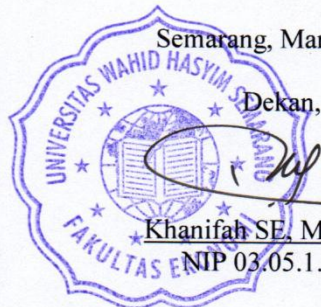
2. Dosen Pembimbing II



Atieq Amjadallah A, SE, M.Si
NPP. 03.07.1.0158

Semarang, Maret 2017

Dekan,



Khanifah SE, M.Si, Akt.
NIP 03.05.1.0130

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan (Al Mujadillah : 11)

Aku percaya bahwa apapun yang aku terima saat ini adalah terbaik dari Tuhan dan aku percaya bahwa Tuhan akan selalu memberikan yang terbaik untukku pada waktu yang telah ditetapkan

“Do the best, be good, then you will be the best.. Insha Allah”

Kupersembahkan untuk :

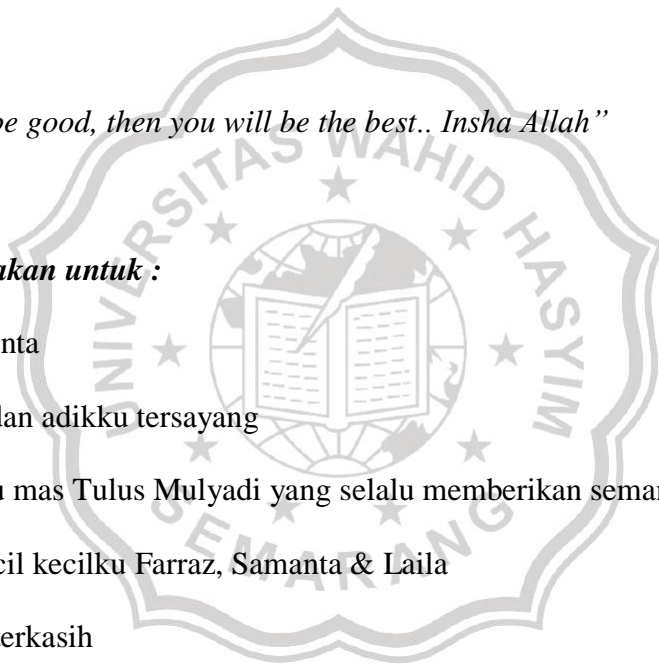
Orang tua tercinta

Kakak-kakak dan adikku tersayang

Kakak tertuaku mas Tulus Mulyadi yang selalu memberikan semangat luar biasa

Keponakan kecil kecilku Farraz, Samanta & Laila

Teman teman terkasih



ABSTRAK

Turnover intentions pada industri perhotelan (*hospitality industry*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan dalam industri tersebut. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas. Selain itu *turnover* juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melihat terdapat suatu kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara kompensasi finansial dan pengembangan karir dan *turnover intentions* karyawan pada industri perhotelan.

Hasil analisis teori yang mendalam mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* telah mengantarkan peneliti untuk mengembangkan sebuah model penelitian yang terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi finansial, pengembangan karir, dan *turnover intention*. Data diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner kepada 125 responden karyawan hotel Pandanaran. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dan kompensasi finansial dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijawab. Bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan pengembangan karir. Oleh karena itu, untuk menurunkan *turnover intention* maka manajemen perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kompensasi finansial dan pengembangan karir.

Kata kunci : *kompensasi finansial, pengembangan karir, turnover intention*

ABSTRACT

Turnover intentions in hospitality industry is a signal of the employee turnover in the industry. The company shall give a serious attention because a high turnover within a company can interrupt activities and productivities. Beside, turnover can also create instability and uncertainty of employee condition. According to the above, the researcher argues that it is necessary to have a further examination about the relationship between compensation (salary) and career development, and turnover intentions in the hospitality industry.

The deep theory analysis of variables affecting turnover intentions brings the researcher to develop a research model consisting of three variables which are financial compensation, career development, and turnover. Data of financial compensation, career development and turnover intentions is obtained through interviews using questionnaires to 125 respondents who are employees of the Pandanaran Hotel.

Then, data is analyzed using Statistical Program for Social Science (SPSS) Technique of Analysis. The result of the three research hypotheses test using SPSS shows that Financial Compensation has a negative and significant effect on turnover intentions, career development has a negative and significant effect on turnover intentions, and career development statistically proven that it have positive significant effect on turnover intentions.

Based on that results, therefore the research questions are solved. That turnover intentions is affected by financial compensation and career development organizational commitment. Therefore, in order to push the turnover intentions in a low number, the management need to take efforts to improve financial compensation and career development.

Keywords : financial compensation, career development, turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan kepada kita semua, karena berkat hidayah dan inayah-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan hotel Pandanaran Semarang”.

Shalawat beserta salam marilah kita haturkan kepada junjungan nabi kita Muhammad SAW. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Ekonomi.

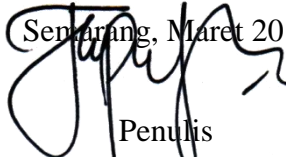
Terselesainya skripsi ini tentu saja tidak lepas dari peran dan bantuan banyak pihak. Penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT berkat rahmatnya saya dapat dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi.
2. Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang bapak Dr.H.Mudzakkir Ali, MA
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim ibu Khanifah SE, M.Si, Akt.
4. Kepala program studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim bapak Hasan, SE,M.Sc beserta seluruh staf pengajar, karyawan dan karyawan yang telah memberikan kesempatan bimbingan serta fasilitas yang diperlukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Maskudi,SE,MM selaku pembimbing I dan bapak Atieq Amjadallah Alfie,SE,M.Si selaku pembimbing II yang telah mecurahkan perhatian dan bimbingannya sejak awal penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Keluarga dan teman-teman atas segala doa dan dukungan, dorongan dan pengertiannya selama penulis menjalanii studi di Universitas Wahid Hasyim semoga pencapaian ini dapat memberikan kebanggan untuk kalian semua.
7. General Manager Hotel Pandanaran Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di hotel Pandanaran Semarang.
8. Seluruh responden karyawan/karyawati hotel Pandanaran yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner penelitian.
9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan dan kebaikan.

Skripsi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman serta pengetahuan kepada mahasiswa tentang analisis terhadap bisnis yang akan dilaksanakan serta untuk membantu kita mencari pengetahuan dan terus mempelajarinya. Semoga skripsi ini menjadikan manfaat bagi dunia pendidikan dan khazanah keilmuan khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua

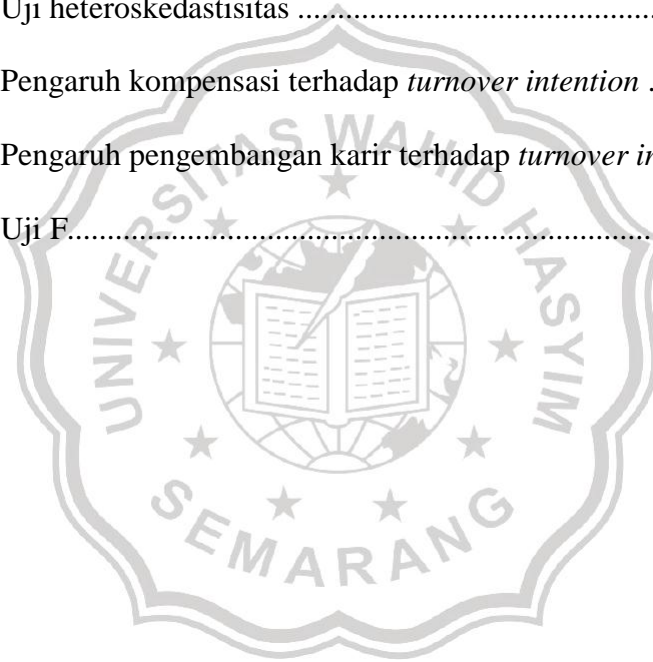
Semarang, Maret 2017

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>turnover</i> karyawan	4
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	19
Tabel 3.1	Variabel penelitian dan definisi operasional	27
Tabel 4.1	Jenis kelamin responden	44
Tabel 4.2	Umur responden	45
Tabel 4.3	Lama bekerja responden	46
Tabel 4.4	Tanggapan responden variabel kompensasi	48
Tabel 4.5	Tanggapan responden variabel pengembangan karir.....	52
Tabel 4.6	Tanggapan responden variabel <i>turnover intention</i>	56
Tabel 4.7	Hasil uji validitas	61
Tabel 4.8	Hasil uji reliabilitas	63
Tabel 4.9	Tampilan perhitungan regresi berganda	67
Tabel 4.10	Uji t	68
Tabel 4.11	Uji f	71
Tabel 4.12	Koefisien determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka pikir.....	22
Gambar 3.1	Tabel nilai atau skor	31
Gambar 4.1	Struktur organisasi	42
Gambar 4.2	Uji normalitas	64
Gambar 4.3	Uji multikolinieritas	65
Gambar 4.4	Uji heteroskedastisitas	66
Gambar 4.5	Pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>	69
Gambar 4.6	Pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> ..	70
Gambar 4.7	Uji F.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Responden

Lampiran 3 Output SPSS

Lampiran 4 t tabel, r tabel dan f tabel



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ORISINALITAS SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pengertian <i>Hospitality Industry</i>	8
2.1.2. Karir di Bidang <i>Hospitality Industri</i>	8
2.1.3. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.5. Pengertian Kompensasi finansial	14
2.1.6. Indikator Kompensasi finansial	15
2.1.7. Pengertian Pengembangan Karir	15
2.1.8. Indikator Pengembangan Karir	18
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran	22
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	27
3.2. Model Penelitian	28

3.3.	Populasi dan Sampel	29
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.	Teknik Analisis Data	31
3.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.7.	Uji Asumsi Klasik	33
3.8.	Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.9.	Metode Penguji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian	39
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.2	Identitas Responden	44
4.1.3	Jenis Kelamin Responden	44
4.1.4	Umur Responden	45
4.1.5	Lama Bekerja Responden	46
4.2	Analisis Kualitatif	46
4.2.1	Variabel Kompensasi finansial (x1)	47
4.2.2	Variabel Pengembangan Karir (x2).....	52
4.2.3	Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	56
4.3	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
4.3.1	Hasil Pengujian Validitas	61
4.3.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	63
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	64
4.3.3.1	Pengujian Normalitas	64
4.3.3.2	Pengujian Multikolinieritas	65
4.3.3.3	Pengujian Heteroskedastisitas	66
4.3.4	Regresi Linier Berganda	67
4.3.5	Uji Hipotesis	68
4.3.6	Koefisien Determinasi	73
4.4	Pembahasan	73
4.4.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
4.4.2	Pengaruh Pengembangan karir Terhadap <i>Turnover</i>	

<i>Intention</i>	74
4.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
5.3 Batas Penelitian	79
5.4 Agenda Penelitian selanjutnya	79
DAFTAR PUSTAKA	80

