



USM

ISSN: 1412-5331
MAJALAH ILMIAH

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

SOLUSI

**PENGEMBANGAN MODEL BUDAYA WIRAUSAHA BERBASIS
NILAI-NILAI KEWIRAUSAHAAN ISLAMI DAN KEARIFAN BUDAYA LOKAL**
Arif Julianto Sri Nugroho, Sarwono Nursito, Abdul Haris
Universitas Widyadharma Klaten

**PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, KESESUAIAN TUGAS-TEKNOLOGI,
PARTISIPASI MANAJEMEN DAN KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDU**
Gusman Widjarno, Yulianti – Universitas Semarang

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JUMLAH KREDIT YANG DISALURKAN PADA BANK
PERKREDITAN RAKYAT DI EKS KARESIDENAN SEMARANG TAHUN 2009 – 2012**
Tusifatul Utami, Paulus Wardoyo – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN, TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN
PADA PT ARDENDI JAYA SENTOSA SEMARANG DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI EMPIRIS PADA PRODUK SUKU CADANG SEPEDA MOTOR FEDERAL)**
Mucklisin, Edy Suryawardana – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH KOMPONEN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN
IPO DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2009-2012**
Rosi Arista, Indarto – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
(STUDI KASUS PEGAWAI DI PT.BANK MAYAPADA MITRA USAHA SEMARANG)**
Irvan Dwi Jatmiko, Soedharmadi – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH NET PROFIT MARGIN, RETURN ON INVESTMENT, PRICE EARNING RATIO DAN DEBT
EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN FARMASI DI BEI TAHUN 2009
– 2012)**
Anakka Nur Koliq, Aprih Santoso – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG**
Restu Fentina Soraya, Sri Purwantini – Universitas Semarang

**PENGARUH MANAJEMEN KLIEN DAN AUDIT TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR
(STUDI KASUS PADA KAP DI KOTA SEMARANG DAN YOGYAKARTA)**
Desi Ida Yustina, Saifudin – Universitas Semarang

**PENILAIAN RESIKO PENGENAAN SANKSI ADMINISTRASI PERPAJAKAN ATAS PELAPORAN SPT DALAM
RANGKA PROSES RESTITUSI PPN PADA PT X SEMARANG**
Diah Fitriyasari, Febrina Nafasati P – Universitas Semarang

DESKRIPSI

Majalah Ilmiah Solusi Mengkaji Masalah-Masalah Sosial, Ekonomi dan Bisnis

KETERANGAN TERBIT

Terbit Pertama Kali Juli 2002 dan Selanjutnya Terbit Tiga Bulan Sekali (Januari, April, Juli dan Oktober)

PENERBIT

Fakultas Ekonomi USM

ALAMAT PENERBIT

JL. Soekarno Hatta Semarang
Telp. 024-6702757 Fax. 024-6702272

PENGELOLA

Editor in Chief : Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE MM

Vice Editor : Drs. Witjaksono EH, MM

Managing Editor : Saifudin, SE, M.Si

Layout & Typesetting: Susanto, SE, MM

Administration & Circulation: Eviatiwi K.S, SE, MM

Board of Editors:

1. Prof. Dr. H. Pahlawansjah H, SE, ME (USM)

2. Prof. Supramono SE, MBA, DBA (UKSW)

3. Prof. Drs. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt, PhD (UNDIP)

4. Prof. Dr. Agus Suroso, MS (UNSOED)

5. Prof. Dr. Widodo, SE, M.S.i (UNISSULA)

6. Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME, M.Kom (UNSRI)

ISSN: 1412-5331

DAFTAR ISI

125 - 137

PENGEMBANGAN MODEL BUDAYA WIRAUUSAHA BERBASIS NILAI-NILAI KEWIRAUUSAHAAN ISLAMIS DAN KEARIFAN BUDAYA LOKAL
Arif Julianto Sri Nugroho, Sarwono Nursito, Abdul Haris
Universitas Widya Dharma Klaten

138 - 150

PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, KESESUAIAN TUGAS-TEKNOLOGI, PARTISIPASI MANAJEMEN DAN KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDU
Gusman Widayarno, Yulianti – Universitas Semarang

151 - 163

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JUMLAH KREDIT YANG DISALURKAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI EKS KARESIDENAN SEMARANG TAHUN 2009 – 2012
Tusifatul Utami, Paulus Wardoyo – Universitas Semarang

164 - 176

ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN, TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PT ARDENDI JAYA SENTOSA SEMARANG DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PRODUK SUKU CADANG SEPEDA MOTOR FEDERAL)
Mucklisin, Edy Suryawardana – Universitas Semarang

177 - 189

ANALISIS PENGARUH KOMPONEN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN IPO DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2009-2012
Rosi Arista, Indarto – Universitas Semarang

190 - 202

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PEGAWAI DI PT.BANK MAYAPADA MITRA USAHA SEMARANG)
Irvan Dwi Jatmiko, Soedharmadi – Universitas Semarang

203 - 216

ANALISIS PENGARUH NET PROFIT MARGIN, RETURN ON INVESTMENT, PRICE EARNING RATIO DAN DEBT EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN FARMASI DI BEI TAHUN 2009 – 2012)
Anakka Nur Koliq, Aprih Santoso – Universitas Semarang

217 - 230

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG
Restu Fentina Soraya, Sri Purwantini – Universitas Semarang

231 - 248

PENGARUH MANAJEMEN KLIEN DAN AUDIT TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR (STUDI KASUS PADA KAP DI KOTA SEMARANG DAN YOGYAKARTA)
Desi Ida Yustina, Saifudin – Universitas Semarang

249 - 264

PENILAIAN RESIKO PENGENAAN SANKSI ADMINISTRASI PERPAJAKAN ATAS PELAPORAN SPT DALAM RANGKA PROSES RESTITUSI PPN PADA PT X SEMARANG
Diah Fitriyarsari, Febrina Nafasati P – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG**

**Restu Fentina Soraya
Sri Purwantini**
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Oktober 2014. Disetujui: Januari 2015. Dipublikasikan: April 2015

ABSTRACT

The purpose of this research was analyzing the factors that affect the high level of turnover intention in Pandanaran Hotel Semarang. The factors are compensation, career development and job stress. This research used sample of -contract status - employees Pandanaran Hotel Semarang, with the number of samples is determined by 60 respondents. The method that is used in this sampling is a purposive sampling method and multiple linear regression analysis using SPSS as data analysis method. The research showed a significant effect. Summary Model Table showed multiple determination coefficients (R^2) of 0.832. It means that the turnover rate 83.2% is affected by variable compensation, career development, and job stress, while the remaining 16.8% is influenced by other variables beyond the variables that has been researched.

Keywords : compensation, career development, job stress, and turnover intention

ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* di Hotel Pandanaran Semarang diantaranya faktor yang dianalisis adalah kompensasi, pengembangan karir dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan Hotel Pandanaran Semarang yang berstatus kontrak dengan jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 60 orang responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda yang menggunakan bantuan program SPSS. Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Tabel model summary menunjukkan angka koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,832. Hal ini berarti bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi sebesar 83,2% oleh variabel kompensasi, pengembangan karir, dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata kunci : kompensasi, pengembangan karir, stres kerja, dan *turnover intention*

PENDAHULUAN

Sektor bisnis dibidang jasa dewasa ini banyak dilirik oleh banyak pelaku bisnis. Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian masyarakat Indonesia ditambah dengan lingkup bisnis sektor jasa yang luas dan bervariasi menjadikan sektor ini dilirik banyak pelaku bisnis untuk menekuni bisnis ini. Salah satu industri di sektor jasa adalah *hospitality industry*, atau yang lebih dikenal sebagai industri berdasarkan keramah-tamahan yang terkait dengan penyediaan akomodasi seperti jasa perhotelan.

Produk inti hotel adalah jasa akomodasi, namun jasa harus disertai dengan layanan, karena pelanggan tidak hanya sekedar menginap, namun pelanggan menginginkan nilai tambah dari yang dibayarkan. Dewasa ini banyak hotel menjadikan layanan yang diberikan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan prima. Maka kunci dari produk hotel terletak pada sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak bisa diabaikan begitu saja sehingga sejalan dengan perkembangan dalam dunia kerja, sumber daya manusia merupakan aset yang menjadi sangat berharga bagi perusahaan. Dalam kenyataannya perusahaan telah memiliki karyawan yang berkualitas namun sulit dalam mempertahankan eksistensi karyawan di perusahaan tersebut.

Banyak hal yang menjadi penyebab seseorang memiliki niat untuk berpindah kerja. Di samping faktor-faktor seperti kompensasi, dukungan sosial, gaya kepemimpinan, lingkungan pekerjaan, konflik, komitmen organisasi, budaya organisasi dan juga stress kerja, penyebab lain dari keinginan seseorang untuk berpindah kerja (*turnover intention*) selain yang sudah disebutkan tersebut adalah sistem pengembangan karir yang tidak jelas.

Hotel Pandanaran sebagai salah satu hotel bintang 3 di kota Semarang menuai permasalahan tingkat *turnover* yang semakin meningkat dari tahun ketahun. Berikut adalah data tingkat *turnover* yang dialami oleh Hotel Pandanaran Semarang dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2008 – 2012).

Tabel 1
Data Turnover Karyawan Hotel Pandanaran Semarang

Th	Jml Karyawan	Tingkat Perpindahan	Persen
2008	99	16	16,16 %
2009	99	19	19,19%
2010	96	23	23,95%
2011	91	24	26,37%
2012	95	20	21,05%

Sumber : Data HRD Hotel Pandanaran, 2013

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Hotel Pandanaran terus meningkat dari tahun ke tahun. Menurut kebijakan manajemen Hotel Pandanaran, keluarnya karyawan dari Hotel Pandanaran dikatakan normal jika presentase *turnover* berkisar antara 5 -15 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 15% selama lima tahun berturut - turut.

Turnover yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai.

Pertimbangan lain diadakan penelitian ini adalah berdasarkan wawancara pra survey kepada sebanyak 23 orang karyawan, diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah banyak terjadi pada hotel ini, pra survey dari 23 orang yang dilakukan tersebut diperoleh jawaban variabel terbanyak untuk faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki keinginan berpindah atau *turnover intention* terletak pada ketidakpuasan faktor kompensasi, pengembangan karier, dan stress kerja pada Hotel Pandanaran Semarang. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka judul penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “**Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Pandanaran Semarang**”

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Dengan adanya MSDM maka hal – hal yang menyangkut dengan karyawan akan ditangani dibagian ini. Untuk lebih memahami apa itu manajemen sumber daya manusia beserta fungsinya, berikut adalah pendapat para ahli seputar MSDM.

Husein Umar (2005:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Turnover Intentions

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, turnover intentions

(intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane,1994). Intensi keluar (turnover intensions) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Kompensasi

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan. Dengan kompensasi yang diterima, pekerja berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya yang mencakup kebutuhan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2003) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, dimana perusahaan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi.

Pengembangan Karir.

Menurut Casio dalam buku Bambang Wahyudi (2007:162) mengatakan bahwa karir adalah "Rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya". Menurut Veithzal Rivai (2004:290) mengemukakan bahwa "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Menurut Mejia (2007:267) pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan terhadap karyawan yang lebih baik. Menurut Dessler dan Tan Chwee Huat (2009:258) pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan seumur hidup. Menurut Mondy (2010:228) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat,

tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan dalam jenjang organisasi.

Stress Kerja

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stress dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut (Handoko, 1997). Stress seringkali dihubungkan dengan sesuatu yang terjadi yang mampu mempengaruhi kondisi psikologis dari seseorang. Jagaratnam dan Buchanan, (2004) mengatakan stress dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif. Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006), stress diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

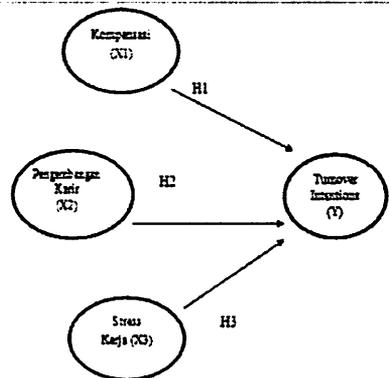
Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Mona Tiorina Manurung dan Intan Ratnawati (2012), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan STIKES Widya Husada Semarang. Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan STIKES Widya Husada Semarang, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Theodosia C. Natalia (2010), dalam penelitiannya dengan mengambil beberapa sample hotel di Jakarta, menyatakan bahwa untuk mendapatkan manajemen karir efektif diperlukan masukan dari karyawan itu sendiri agar diketahui kebutuhan masing-masing karyawan sehingga strategi untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut dapat dibuat seoptimal mungkin dalam rangka menekan *turnover intentions*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sondang Lestari Mariana dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2013), yang menghasilkan kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Apabila kompensasi dan pengembangan karir meningkat maka *turnover*

intention akan berkurang dan sebaliknya apabila kompensasi dan pengembangan karir mengalami penurunan, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang *turnover intention*, kompensasi, pengembangan karir, dan stres kerja, maka kerangka pemikiran teoritik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan.

Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*

H2 : Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*

H3 : Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus kontrak di Hotel Pandanaran Semarang dengan jumlah 70 orang.

Teknik pengambilan sample yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2009:300) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penggunaan teknik *purposive sampling* ini dimaksudkan supaya dapat terfokus pada tujuan penelitian ini. Pertimbangan yang diambil adalah masa kerja karyawan dengan batasan minimal 1 tahun masa kerja dan berstatus karyawan kontrak. Dan besarnya sampel dalam penelitian adalah 60 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan survey langsung di lapangan, dengan teknik observasi, wawancara dan kuisioner.

Data sekunder diperoleh dari hasil jurnal penelitian terdahulu, literatur, artikel-artikel dari berbagai sumber, dan penelusuran pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda yang menggunakan bantuan program SPSS. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan persamaan atau model sbb :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= <i>turnover intention</i>
a	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi
X ₁	= kompensasi
X ₂	= pengembangan karir
X ₃	= stres kerja
e	= standar error

Uji Koefisien Determinasi Adjusted R^2

Dalam uji linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2), keseluruhan R^2 digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin mendekati kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel-variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Formulasi hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:
 - $H_0 : \beta_1, \beta_2 \geq 0$, artinya tidak ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) terhadap turnover intentions (Y).
 - $H_a : \beta_1, \beta_2 < 0$, artinya ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) terhadap turnover intentions (Y).
 - $H_0 : \beta_3 \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja (X_3) terhadap turnover intentions (Y).
 - $H_a : \beta_3 > 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja (X_3) terhadap turnover intentions (Y).
2. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu dengan kriteria sbb:
 - a) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Stress Kerja (X_3) dan Turnover Intentions (Y) yang dapat dilihat pada lampiran hasil olahan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel. 2
Regresi Linear Berganda (Uji t)

		Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Conditions				Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17,85	1,715		10,40	,000						
	Kompensasi	-,127	,081	-,253	-2,330	,023	-,650	-,297	-,124	,242	4,133	
	Pengembangan Karir	-,438	,105	-,435	-4,163	,000	-,879	-,531	-,250	,255	3,915	
	Stress Kerja	,259	,076	,253	3,329	,001	,753	,614	,121	,512	1,953	

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas pada kolom Standardized Coefficients bisa disimpulkan persamaan regresi dari penelitian ini adalah sbb::

$$Y = -0.253 X_1 - 0,495 X_2 + 0,253 X_3$$

Dimana :

Y = Kompetensi

X1 = Pelatihan

X2 = Pengalaman

X3 = Motivasi

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menjawab perumusan masalah pertama yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* dilakukan dengan melihat pada nilai β_1 sebesar **0.253** bertanda negatif dengan tingkat signifikansi pengujian (t-sig.) kurang dari 5% yaitu 0,023 artinya kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intentions (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap turnover intentions pegawai Hotel Pandanaran Semarang dapat diterima. Artinya jika kompensasi (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lainnya dianggap tetap (konstan) maka turnover intentions akan menurun.

Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menjawab perumusan masalah pertama yaitu pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* dilakukan dengan melihat pada nilai β_2 sebesar **0,495** bertanda negatif dengan tingkat signifikansi pengujian (t-sig.) kurang dari 5% yaitu 0,000 pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intentions (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan

antara pengembangan karir terhadap turnover intentions pegawai Hotel Pandanaran Semarang dapat diterima. Artinya jika pengembangan karir (X_2) ditingkatkan sedangkan variabel lainnya dianggap tetap (konstan) maka turnover intentions akan menurun.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk menjawab perumusan masalah kedua yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* dilakukan dengan melihat pada nilai β_3 sebesar **0,253** bertanda positif dengan tingkat signifikansi pengujian (t-sig.) kurang dari 5% yaitu 0,001 artinya stress kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intentions (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap turnover intentions pegawai Hotel Pandanaran Semarang dapat diterima. Artinya jika stress kerja (X_3) diturunkan sedangkan variabel lainnya dianggap tetap (konstan) maka turnover intentions akan menurun.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel. 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.917 ^a	.841	.832	1.12638	.841	90.558	3	56	.000

^a Predictors: (Constant), Stress Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

^b Dependent Variable: Turnover Intentions

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,832. Hal ini berarti bahwa tingkat turnover intentions dipengaruhi 83,2% oleh kompensasi, pengembangan karir dan stress kerja sedangkan sisanya ($100\% - 83,2\% = 16,8\%$), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang negatif antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intentions dan juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap turnover intentions pegawai Hotel Pandanaran Semarang.

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = -0,253 X_1 - 0,495 X_2 + 0,253 X_3$, hasil analisis regresi tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi

kompensasi X_1 sebesar 0,253 bertanda negatif. Dengan demikian hal ini menggambarkan bahwa indikator – indikator kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intentions. Sehingga bila semua indikator – indikator tersebut ditingkatkan maka akan berdampak pada menurunnya tingkat turnover intentions.

Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,495 bertanda negatif. Hal tersebut menggambarkan bahwa indikator – indikator pengembangan karir mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intentions. Sehingga bila semua indikator-indikator dalam pengembangan karir ditingkatkan maka akan berdampak pada penurunan tingkat turnover intentions pegawai Hotel Pandanaran Semarang.

Hasil regresi variabel stress kerja memiliki nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,253 bertanda positif. Hal tersebut menggambarkan bahwa indikator – indikator stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intentions. Sehingga bila semua indikator-indikator dalam stress kerja ditekan atau diturunkan maka akan berdampak pada penurunan tingkat turnover intentions pegawai Hotel Pandanaran Semarang.

Hotel yang merupakan sebuah bisnis yang bergerak di bidang jasa dalam penyediaan akomodasi selain menjual produk yang mampu bersaing dengan *competitor*, juga harus memperhatikan pelayanan yang maksimal dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki banyak pengalaman dibidang jasa khususnya perhotelan cenderung bekerja lebih maksimal dan mampu memberikan *service excellent* kepada pelanggan dibanding dengan SDM yang baru bergerak dibidang perhotelan. Untuk itu, sudah selayaknya sumber daya manusia menjadi aset yang berharga dan menunjang bagi kesuksesan perusahaan. Manajemen harus mencari upaya upaya agar SDM merasa betah dan bekerja secara maksimal untuk perusahaannya. Untuk menekan perpindahan karyawan atau turnover manajemen harus mampu menganalisis apa yang diinginkan oleh karyawannya dan mampu menganalisis pengaruh yang menyebabkan karyawannya memiliki rasa ingin berpindah (*turnover intention*). Dalam penelitian ini terbukti bahwa kompensasi dan jenjang karier memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention sedangkan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, jenjang karier, dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Pandanaran Semarang diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap

- turnover intention karyawan Hotel Pandanaran Semarang, sehingga apabila kompensasi ditingkatkan akan berdampak pada penurunan tingkat turnover intention karyawan.
2. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara jenjang karier terhadap turnover intention karyawan Hotel Pandanaran Semarang, sehingga apabila jenjang karier ditingkatkan akan berdampak pada penurunan tingkat turnover intention karyawan.
 3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Pandanaran Semarang, sehingga apabila stress kerja meningkat akan berdampak pada meningkatnya turnover intention karyawan.
 4. Besarnya pengaruh kompensasi, jenjang karier, dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan adalah sebesar 83,2% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Dari kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan kepada Hotel Pandanaran Semarang adalah :

1. Untuk variabel kompensasi sebaiknya Hotel Pandanaran memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dan frekuensi pemberian insentif yang sering bisa digunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Hotel Pandanaran, serta imbalan kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan pekerjaan serta kontribusi yang sudah diberikan karyawan terhadap Hotel Pandanaran.
2. Untuk variabel pengembangan karir sebaiknya Hotel Pandanaran memberikan kesempatan untuk karyawan melakukan sesuatu yang membuat karyawan senang berkaitan dengan perkembangan karirnya dan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru misalnya memberikan pengembangan keahlian lebih banyak kepada karyawan.
3. Untuk variabel stres kerja sebaiknya Hotel Pandanaran Semarang memberikan porsi pekerjaan yang disesuaikan dengan *jobdesk* masing-masing karyawan, dan target yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawannya.
4. Untuk variabel turnover intention sebaiknya Hotel Pandanaran Semarang memberikan aturan yang jelas terkait dengan presensi / absensi terhadap karyawan, ketegasan terhadap tata tertib yang telah dibuat dan kepatuhan karyawan terhadap atasan, serta kejelasan kesepakatan kontrak kerja terhadap karyawan yang seharusnya menghabiskan masa kontrak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Tesis Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang
- Anwar, Sanusi . 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Teknik*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Brereton dkk. 2004. *Workforce Turnover in FIFO Mining Operation*. Australia: *Exploratory Study (Summary Report)*.
- Byars, Lloyd dan Leslie Rue. 2006. *Human Resource Management*. New York : 8th edition. McGraw-Hill.
- Devi Permatasari. 2012. *Jurnal Aset, Vol. 14 no. 1*, ISSN 1693-928X.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2000-2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Ardana Media.
- Ladkin A, dan Thanika D. Juwaheer. 2000. The career path of hotel general manager in Mauritius. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12
- Lewis RC dan Chamber. RE. 2000. *Marketing Leadership in Hospitality, Foundation and Practices, 3rd editon*. New York: John Wiley and Sons
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue. 2000. *Human Resource Management*. McGraw-Hill, Boston.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan, Haji Masagung, Jakarta.*
- Manurung, Mona Tiorina, et al. 2012. *Diponegoro Journal of Management* Vol. 1, Nomor 2.
- Mariana, Sondang Lestari et. al. 2013. *Jurnal Binus University*
- McClearly, Ken W and Weaver, Pamela A. 1988. The Job Offer: What Today's Graduates Want, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Noe, Raymond A, et al.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.

- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Jakarta : PT.Prehalindo
- Robert L. Mathis. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Shaw, Jason D, Delery, John E, Jenkins, G. Douglas Jr, and Gupta, Nina, 1998, *An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover*, *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No.5, October
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Theodosia C. Nathalia. *Jurnal Hopitour* Vol. 1, no. 1, 2010
- Tser,Pao dn Ching..1994. *An investigationof career development progra,job satisfaction, professional development, and productivity: The case of Taiwan*. *Human Resources Development International* 7
- Wahyudi, Bambang.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.
- Woods, Robert H and Macaulay, James F, 1989, *R for Turnover: Retention Program that Work, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*
- Zeffane, Rachid, 1994, *Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, International Journal of Manpower*, Vol. 15, No.9