
***Turnover Intention* Karyawan Sektor *Hospitality* pada Masa Pandemi Covid 19**

Ida Ayu Putu Ari Rita Windari ⁽¹⁾

I Gede Aryana Mahayasa ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email: *dayuputuari38@gmail.com*

ABSTRACT

Turnover is characterized by turnover intention which can be influenced by work involvement, financial compensation, and non-physical work environment. The purpose of this study was to determine the effect of work involvement, financial compensation, and non-physical work environment on turnover intention. This research was conducted at AQ~VA Hotel & Villas in Legian, Bali on all 31 employees using the census technique. Data was collected using interviews, observation, documentation, and questionnaires which were measured using a five-choice Likert scale. The instrument test was carried out with validity and reliability tests. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, determination test, model feasibility test, and partial significance test. The results of the analysis prove that work involvement, financial compensation, and non-physical work environment have a significant negative effect on turnover intention.

Keywords: *employee engagement, financial compensation, non-physical work environment, turnover intention*

ABSTRAK

Turnover ditandai dengan adanya turnover intention yang dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di AQ~VA Hotel & Villas di Legian, Bali terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuisisioner yang diukur menggunakan skala likert lima pilihan jawaban. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji kelayakan model, dan uji signifikansi parsial. Hasil analisis membuktikan keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: *keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik, turnover intention*

Pendahuluan

Tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan merupakan indikator bahwa perusahaan tersebut tidak efektif dan *turnover* menyebabkan terjadinya inefisiensi dan penurunan produktivitas yang pada akhirnya membahayakan keberlangsungan perusahaan karena *turnover* menyebabkan perusahaan mengalami kehilangan karyawan yang telah

berpengalaman dan harus mencari serta melatih karyawan baru (Salimah, 2021) terutama di sektor tersier keahlian karyawan dalam memberikan pelayanan merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan perbedaan yang dapat mempengaruhi konsumen. *Turnover intention* sebagai adanya keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan atas dasar keinginan secara sukarela yang dapat disebabkan karena rasa bosan dan adanya pilihan pekerjaan di tempat lain (Robbins & Judge, 2015). Keterlibatan kerja telah terbukti sebagai salah satu faktor yang dapat mengurangi timbulnya *turnover intention* (Arif, 2018).

Seorang karyawan yang mampu mengetahui kemampuan dirinya dan berhasil mengidentifikasi pekerjaannya akan menunjukkan partisipasi secara aktif kepada perusahaan karena menganggap bahwa pekerjaan itu penting baik bagi diri sendiri maupun hidupnya (Robbins & Judge, 2015). Keterlibatan kerja merupakan cara yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas agar tujuan individu karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan dengan menciptakan adanya suatu suasana kerja yang mendukung (Abdallah & Ismail, 2017). Keterlibatan kerja disuatu organisasi dapat memprediksi berbagai hasil kerja dari individu karyawan, seperti niat karyawan untuk berhenti (Manalo *et al.*, 2020). Keterlibatan kerja dapat diukur dengan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Rahmawati & Khurosani, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan adalah kompensasi finansial (N. P. D. Prawisanti & Sariyanthi, 2018). Kompensasi finansial sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang maupun barang atas jasa yang telah diberikan dalam bentuk hasil kerja atau kinerja (Hasibuan, 2017). Perusahaan akan dianggap telah menghargai kerja dan kontribusi karyawan ketika perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan semua hal tersebut dan kompensasi finansial diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan atau dengan kata lain tetap bekerja di perusahaan tersebut (Hong *et al.*, 2012). Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena akan berdampak bagi karyawan itu sendiri (Hameed *et al.*, 2014). Perusahaan yang tidak adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan memicu terjadinya niat untuk meninggalkan perusahaan (Lubis, 2015).

Selain keterlibatan kerja dan kompensasi finansial, satu faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman

agar seluruh aktivitas dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Putra & Rahyuda, 2016). Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi (Fath, 2015).) Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berperan penting dalam menentukan keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau bahkan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja baru (Lubis, 2015). Lingkungan kerja yang harmonis dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan timbul atau tidaknya *turnover intention* (Siagian, 2014).

Berdasarkan pemaparan diatas, *turnover intention* karyawan di dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik yang baik dalam suatu organisasi, hal tersebut dapat menciptakan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan visi & misi dari perusahaan tersebut. AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang pariwisata yang berlokasi di Jl. Werkudara No.464, Legian, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Pada tahun 2019 data yang didapatkan peneliti saat melakukan observasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 33 karyawan. Dengan jumlah karyawan tersebut, terlihat sangat sesuai dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Jumlah karyawan tersebut dapat berubah-ubah setiap tahun. Berdasarkan data yang didapat dari AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali sebelum covid19 melanda yakni tahun 2012-2016, diperoleh data rata-rata *turnover intention* sebesar 6.24% , dengan data pertahunnya 7.06%, 4.65%, 6.74%, 6.52%. Sedangkan data *turnover intention* dari tahun 2017-2020, dimana terdapat sebuah pandemi covid19 membuat persentase *turnover intention* semakin tinggi.

Turnover dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berada pada batas normal apabila jumlahnya 5-10 persen, namun apabila melebihi 10 persen maka dikatakan terjadi tingkat *turnover* yang tinggi (Dhananjaya *et al.*, 2019). Sepanjang kurun waktu 2017 hingga 2021 tercatat terdapat *turnover* karyawan AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali per tahun lebih dari 10 persen sehingga dapat dikemukakan terjadi *turnover* yang tinggi sehingga perlu diketahui faktor yang menjadi penyebab karyawan mengundurkan diri. Berdasarkan hasil pra survey dengan mewawancarai manajer di AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali, diketahui banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan berbagai alasan. Keluarnya karyawan tersebut, mengakibatkan perusahaan mengulang proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru yang merupakan *waste* alias pemborosan bagi suatu perusahaan.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan tujuh orang karyawan, dimana empat karyawan ingin berhenti bekerja dengan beberapa alasan seperti keterlibatan kerja yang masih belum maksimal yang mengakibatkan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga membuat karyawan merasa kehadirannya dianggap tidak penting. Selain itu kompensasi finansial seperti gaji, jaminan sosial, dan kesejahteraan menjadi salah satu alasan karyawan mengundurkan diri, karena karyawan merasa apa yang dia dapatkan tidak seimbang dengan apa yang karyawan kerjakan. Alasan berikutnya karyawan mengundurkan diri adalah lingkungan kerja non fisik yang dirasa tidak nyaman. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya rasa timbal balik antar karyawan. Kurangnya komunikasi antara atasan terhadap bawahan dalam memberikan tugas, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan rendahnya *turnover intention* (Maden, 2013). *Turnover intention* merupakan dampak negatif dari adanya keterlibatan kerja yang artinya keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* (Arif, 2018). Pernyataan tersebut didukung secara sempiris oleh Simanjuntak & Rahardja (2013), Hadi *et al.*, (2019), Candy (2020), dan Putro *et al.*, (2020) yang membuktikan penurunan *turnover intention* secara signifikan sebagai dampak dari adanya peningkatan keterlibatan kerja.

H₁ : Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Kompensasi finansial dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan (Putrianti, 2014). Kompensasi finansial dapat dikatakan sebagai salah satu faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan catatan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup maka hal tersebut dapat menurunkan *turnover intention*. Pernyataan tersebut didukung secara empiris oleh penelitian yang dilakukan oleh Tantowi *et al.*, (2016), Prawisanti & Sariathi (2018), Widayati & Yunia (2016), Dhananjaya & Dewi (2019), serta Permana (2015) yang menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂ : Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Lingkungan kerja telah terbukti dapat menurunkan *turnover intention* secara signifikan di mana lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah

sehingga tidak ingin meninggalkan perusahaan (Verina, 2014). Penurunan *turnover intention* secara signifikan merupakan dampak dari adanya peningkatan lingkungan kerja (Riani dan Putra, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut didukung secara empiris oleh Rahmatia (2017), Sanjoko & Nugraheni (2015), Irvianti dan Verina (2015), Yunita & Putra (2015), serta Rijasawitri & Suana (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian adalah AQ-VA Hotel & Vilas Legian Bali, yang berlokasi di Jalan Werkudara No. 464, Banjar Legian Kaja, Kuta, Badung, Bali. Alasan peneliti memilih AQ-VA Hotel & Vilas Legian Bali sebagai lokasi penelitian karena ditemukannya permasalahan terkait variabel yang diteliti dan memudahkan dalam mendapatkan responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus yang artinya seluruh anggota populasi sebanyak 31 orang dilibatkan sebagai subyek pemberi informasi. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan maka dilakukan dengan mewawancarai manajer untuk mendapatkan informasi mengenai *turnover intention* karyawan dan wawancara dengan karyawan untuk mengetahui factor-faktor yang mendorong terjadinya *turnover intention*. Metode berikutnya adalah menggunakan kuesioner untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dengan Skala Likert lima pilihan jawaban. Keterlibatan kerja diukur dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Keterlibatan kerja dengan sembilan *item* pernyataan, kompensasi finansial dengan delapan *item* pernyataan, lingkungan kerja non fisik dengan delapan *item* pernyataan, dan *turnover intention* dengan sembilan *item* pernyataan diketahui memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Keterlibatan kerja	No. 1 - 9			0,921	
Kompensasi Finansial	No. 10 - 17	>0,30	Valid	0,931	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	No. 18 - 25			0,916	
<i>Turnover Intention</i>	No. 24 - 32			0,940	

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	20	64,52
	Perempuan	11	35,48
	Total	31	100
Usia	17 - 25 tahun	15	48,39
	26 - 34 tahun	9	29,03
	35 - 42 tahun	5	16,13
	> 42 tahun	2	6,45
	Total	31	100
Departemen	<i>General Affair</i>	2	6,45
	<i>Housekeeping</i>	8	25,81
	<i>Food and beverage</i>	9	29,03
	<i>Front office</i>	4	12,90
	<i>Sales and Marketing</i>	4	12,90
	<i>Supporting</i>	4	12,90
Total	31	100	
Lama bekerja	Kurang dari 2 tahun	3	9,68
	Lebih dari 2 tahun	28	90,32
	Total	31	100,00

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dikemukakan karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menurut jenis kelamin maka diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi laki-laki sebanyak 20 orang atau 64,52 persen dan responden perempuan tercatat sebanyak 12 orang atau 35,48 persen. Dominannya responden laki-laki disebabkan karena pekerjaan yang ada lebih membutuhkan laki-laki seperti *roomboy*, *food and beverage production*, *security*, dan *gardener*.
2. Menurut usia, maka diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 17 – 25 tahun sebanyak 15 orang atau 48,39 persen dan responden berusia lebih dari 42 tahun merupakan responden dengan jumlah paling sedikit. Dominannya responden kelompok usia 17 – 25 tahun disebabkan karena

pekerjaan yang dilakukan di AQ~VA Hotel & Villa lebih membutuhkan kemampuan fisik sehingga cocok untuk karyawan dalam kelompok usia tersebut.

3. Berdasarkan departemen maka diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berada di bawah naungan departemen *food and beverage* sebanyak 9 orang atau 29,03 persen sedangkan responden yang tercatat dengan jumlah paling sedikit adalah yang berada di bawah naungan departemen *general affair*. Banyak atau sedikitnya responden berdasarkan departemen disebabkan karena banyak atau tidaknya suatu posisi yang ditempatkan di dalam departemen tersebut seperti *housekeeping* yang membawahi *roomboy*, *security*, *gardener*, dan *engineering*.
4. Menurut lama bekerja maka diketahui responden ini didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun sebanyak 28 orang atau 90,32 persen dan responden yang telah bekerja selama kurang dari 2 tahun tercatat sebanyak 3 orang atau 9,68 persen. Dominannya karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun menunjukkan jumlah karyawan yang berhenti jauh lebih sedikit dibanding karyawan bertahan di AQ~VA Hotel & Villa dalam waktu 2 tahun terakhir.

Hasil pengujian normalitas data dengan uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* dari variabel keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik adalah sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga syarat uji normalitas terpenuhi. Masing-masing variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Nilai Sig dari masing-masing variabel diketahui lebih dari 0,05 sehingga telah memenuhi syarat terjadi homekedastistas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig(2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Keterlibatan kerja		0,215	4,642	0,992
Kompensasi Finansial	0,200	0,218	4,581	0,916
Lingkungan Kerja non Fisik		0,971	1,030	0,140

Sumber: data diolah, 2022

Hasil penelitian membuktikan nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 yang berarti bahwa 77,8 persen *turnover intention* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh kombinasi keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 22,2 persen

terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga berarti 77,8 persen penurunan *turnover intention* disebabkan karena adanya peningkatan keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	0,778	0,753	2,14575

Sumber: data diolah, 2022

Nilai Sig dari uji kelayakan model menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga dapat dikemukakan bahwa model regresi yang diajukan telah memenuhi syarat kelayakan model yang artinya *turnover intention* dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 5. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,653	3	144,884	31,468	.000 ^b
	Residual	124,315	27	4,604		
	Total	558,968	30			

Sumber: data diolah, 2022

Perhitungan model regresi linier berganda penelitian ini yaitu $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots$. Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 7,027 - 0,576X_1 - 0,877X_2 - 0,267X_3$. Nilai konstanta sebesar 7,027 menggambarkan bahwa jika keterlibatan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan 0 maka *turnover intention* Karyawan AQ~VA Hotel & Villas adalah sebesar 7,027 satuan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7,027	4,035		1,742	0,093
1	Keterlibatan kerja	-0,576	0,136	-0,452	-4,235	0,000
	Kompensasi Finansial	-0,877	0,092	-0,882	-9,576	0,000
	Lingkungan Kerja non Fisik	-0,267	0,067	-0,311	-3,985	0,000

a. Dependent Variable: Turnover intention (Y)

Sumber: data diolah, 2022

1. Hasil penelitian membuktikan keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention* yang didasarkan pada nilai koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar -0,576 (negatif) dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan pendekatan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dijabarkan ke dalam total sembilan *item* pernyataan dipersepsikan dengan baik oleh responden yang menunjukkan karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik. Keterlibatan kerja karyawan pada industri pariwisata seperti yang bekerja di Hotel dan Vila disebabkan karena umumnya para karyawan telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan selama menempuh sekolah atau kuliah di bidang perhotelan sehingga karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang akan dilakukan bahkan sebelum mulai bekerja di hotel dan villa. Keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya terbukti menurunkan *turnover intention* dengan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Simanjuntak dan Rahardja (2013), Hadi *et al.*, (2019), Candy (2020), dan Putro *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Hasil penelitian membuktikan kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang diketahui dari nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar -0,877 (negatif) dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Kompensasi finansial dalam penelitian ini diukur dengan indikator gaji, insentif, dan tunjangan yang dijabarkan ke dalam delapan *item* pernyataan dipsepsikan dengan baik yang berarti menurut karyawan pihak perusahaan telah memberikan kompensasi finansial dengan baik. Gaji merupakan indikator kompensasi finansial yang dianggap penting dan karyawan merasa bahwa pekerjaannya dihargai dengan gaji yang sesuai karena gaji merupakan komponen kompensasi finansial yang diterima rutin setiap bulan, berbeda dengan insentif yang diterima pada periode-periode tertentu seperti tiga bulan sekali. Pemberian tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan karena sangat membantu karyawan dalam menghadapi hari raya seperti Galungan, Kuningan, dan Nyepi. Pihak AQ~VA Hotel & Villa selalu berusaha untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bentuk finansial karena menyadari bahwa kompensasi finansial sangat penting untuk mencegah karyawan berhenti bekerja dan hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan kompensasi finansial dapat menekan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tantowi *et al.*, (2016), Prawisanti & Sariyathi

(2018), Widayanti & Yunia (2016), Dhananjaya *et al.*, (2019), serta Permana (2015) yang telah membuktikan kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar -0,267 (negatif) dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diukur dengan pendekatan indikator tanggung jawab, struktur kerja, dan kelancaran komunikasi yang dijabarkan ke dalam delapan *item* pernyataan dipersepsikan baik oleh responden yang artinya menurut karyawan lingkungan kerja non fisik di AQ~VA Hotel & Villa dalam kondisi yang baik. Pekerjaan di AQ~VA Hotel & Villa pada dasarnya memang tidak banyak tuntutan kepada karyawan karena pekerjaan yang dilakukan setiap harinya merupakan rutinitas yang hampir sama setiap harinya, seperti *room boy* yang setiap hari bekerja membersihkan kamar, *engineering* yang hanya fokus bekerja dengan urusan-urusan teknis, dan *gardener* yang setiap harinya membersihkan taman atau kebun tanpa adanya tuntutan target kinerja yang semakin tinggi. Lingkungan kerja non fisik yang baik terbukti mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahmatia (2017), Sanjoko & Nugraheni (2015), Irvianti dan Verina (2015), Yunita & Putra (2015), serta Rijasawitri & Suawa (2020) yang telah membuktikan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Simpulan

Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti jika terjadi peningkatan keterlibatan kerja maka akan menyebabkan terjadinya penurunan *turnover intention* karyawan AQ~VA Hotel & Villas secara signifikan. Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti jika terjadi peningkatan kompensasi finansial maka akan menyebabkan terjadinya penurunan *turnover intention* Karyawan AQ~VA Hotel & Villas secara signifikan (nyata). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang yang berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan *turnover intention* karyawan AQ~VA Hotel & Villas secara signifikan (nyata).

Berdasarkan hasil analisis maka dapaty disarankan terkait keterlibatan kerja adalah

menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki karena dengan cara ini maka karyawan akan lebih terlibat dengan pekerjaannya. Terkait kompensasi finansial disarankan meningkatkan insentif yang diterima oleh karyawan terutama ketika situasi pariwisata telah mulai normal dan memastikan karyawan menerima gaji tepat pada waktunya agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hariannya. Terkait lingkungan kerja non fisik maka disarankan memastikan karyawan bekerja sesuai dengan yang ada di struktur organisasi agar karyawan memahami tugasnya dengan baik, kecuali pada kondisi-kondisi tertentu yang mengharuskan karyawan bekerja di luar deskripsi kerjanya dan atasan atau pimpinan sebaiknya memberikan tugas secara adil kepada karyawan dan tidak membebani pekerjaan tambahan hanya kepada karyawan tertentu saja.

Daftar Pustaka

- Abdallah, A. A. N., & Ismail, A. K. (2017). "Corporate Governance Practice, Ownership Structure and Corporate Performance in the GCC Countries." *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 98–115.
- Dhananjaya, I. G., & Dewi, I. A. (2019). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1346–1373.
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Turnover Intentions Di PT Sumber Pumama Sakti Mataram." *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4), 51–64.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)." *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hong, E. N. C., Hao, L. Z., Kumar, R., Ramendran, C., & Kadiresan, V. (2012). "An Effectiveness of Human Resource Management Practices On Employee Retention in Institute of Higher Learning: A Regression Analysis." *International Journal of Business Research and Management*, 3(2), 60–79.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Lubis, R. (2015). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh." *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Maden, C. (2013). "Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention." *The Service Industries Journal*, 34(14), 1113–1133.
- Manalo, R. A., Castro, B., & Uy, C. (2020). "The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in MetroManila." *Review of Integrative*

-
- Buisness and Economics Research*, 9(1), 133–160.
- Permana, M. Y. A. (2015). “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(2).
- Prawisanti, N. P. D., & Sariyanthi, N. K. (2018). “Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy’s Malls Di Gianyar.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 134–163.
- Prawisanti, P. D., & Sariathi, N. K. (2018). “Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy’s Malls di Gianyar.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 134–163.
- Putra, I. B. G., & Rahyuda, A. G. (2016). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 810–837.
- Rahmawati, A., & Khurosani, A. (2020). “Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Outsourcing Millennial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk).” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(1), 36–49.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention.” *E-Jurnal Manajemen*, 9(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *“Perilaku Organisasi.”* Jakarta: Salemba Empat.
- Salimah, Z. (2021). “Literatur Review: Turnover Intention.” *Youth & Islamic Economic*, 2(1), 1–5.
- Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). “Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT. njonja meneer semarang).” *Diponegoro Journal Of Management*, 178–187.
- Tantowi, A., Said, L. R., & Rahmawati, R. (2016). “Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention pada pelaut Di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.” *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(1), 11–21.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen*, 20(3), 375–388.
-