

Diterima : February 01, 2021
Disetujui : February 05, 2021
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,
Innovation, Education and Social Science**
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combrates>

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam

Muhammad Donal Mon¹, Stephanie Mulyadi²

Email korespondensi: Muhammad.Donal@uib.ac.id¹, 1741281.stephanie@uib.edu²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

Abstrak

Turnover Intention yang mengalami kenaikan merupakan masalah yang patut diperhatikan karena berpengaruh terhadap situasi sebuah perusahaan. Maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak dari Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan, Pemberdayaan karyawan terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan kerja sebagai mediasi. Objek penelitian tertuju pada 274 karyawan hotel berbintang di Kota Batam dan data primer diperoleh dari kuesioner melalui google form dan menggunakan PLS-SEM untuk menguji hasil dan memeriksa hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan beserta Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan karir sebagai mediasi. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain untuk hasil yang maksimal.

Kata Kunci

Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan, Pemberdayaan karyawan.

Pendahuluan

Turnover intention karyawan adalah kemampuan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela dan tidak sukarela, setiap jenis pergantian karyawan berpengaruh terhadap organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda (Aburumman et al., 2020). Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja, salah satu faktor terbesar adalah kompensasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang ingin bekerja didalam suatu perusahaan dan tidak memilih perusahaan lainnya. (Silaban & Syah, 2018). Pemberian tunjangan yang persuasif juga harus ditingkatkan supaya karyawan akan lebih aktif dalam memberikan saran dan meningkatkan keterampilan kerja yang sesuai dengan kemampuan diri agar menurunkan keinginan untuk pindah ke pekerjaan lain dan *resign* dari perusahaan.

Ada beberapa studi memberi bukti bahwa kompensasi yang tinggi tidak selalu menjadi alasan utama bagi karyawan untuk memilih pindah tempat kerja. Kesempatan karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan keterampilan profesional mereka membuat para karyawan ini jauh lebih siap untuk membalas dan meningkatkan rasa kewajiban moral terhadap organisasi mereka dan juga berpikir tidak ada lagi pengunduran diri (Karavardar, 2014).

Apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah ini akan menimbulkan pengaruh langsung kepada pegawainya. Meningkatnya beban kerja dan beberapa faktor lain akan menyebabkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan bagi pegawai sehingga dapat menghalangi kinerjanya, apabila hal ini tidak ditangani oleh perusahaan maka keinginan untuk berpindah pun semakin meningkat (Williams & Owusu-Acheampong, 2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh praktik *Human Resource Management* (HRM) yang terdiri dari Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan, Pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* dengan Kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan hotel berbintang Kota Batam karena tingkat *turnover* pegawai hotel mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Turnover intention

Menurut Aburumman (2020), niat *turnover* karyawan adalah kemampuan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, yang diklasifikasikan sebagai diskriminasi sukarela dan tidak sukarela, di samping itu disfungsi dalam pekerjaan yang menyebabkan berhenti dari pekerjaan, dan bahwa setiap jenis pergantian karyawan mempengaruhi organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda, dimana niat turnover karyawan terbentuk ketika individu merasakan pekerjaan mereka tidak memenuhi ambisi dan harapan mereka.

Untuk mengatasi masalah pergantian karyawan, banyak peneliti dalam hal ini telah mengidentifikasi bahwa serangkaian praktik manajemen SDM yang merupakan peran penting dalam mempertahankan karyawan tersebut.

Pengertian Kompensasi

Menurut Manthi (2018), kompensasi karyawan merupakan komponen penting dari hubungan kerja yang mencakup semua bentuk insentif yang bertujuan memotivasi karyawan untuk mengupayakan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Setiap karyawan mengincar sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan pengalaman, keterampilan dan pengetahuan mereka. Oleh sebab itu, manajemen di dalam suatu organisasi harus memperhatikan bahwa upah memberikan imbalan nyata kepada karyawan untuk layanan yang mereka tawarkan, serta bertindak sebagai sumber pengakuan dan mata pencaharian.

Pengertian Pelatihan dan pengembangan

Menurut Gadi (2018), pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah bidang yang menjadi perhatian pengetahuan tentang tindakan organisasi yang bermaksud untuk mengubah kinerja individu dan kelompok dalam pengaturan organisasi. Ini telah dirasakan dengan nama yang berbeda, termasuk kemajuan pekerja, peningkatan aset manusia, dan pembelajaran dan kemajuan. Pelatihan berfokus pada memperoleh kemampuan, informasi, dan perilaku yang diharapkan pada awalnya menyelesaikan tugas atau untuk meningkatkan

pelaksanaan tempat kerja atau tugas saat ini, sementara latihan pengembangan tidak terkait dengan pekerjaan, pada dasarnya fokus pada perluasan poin-poin pandangan (*Point of view*) pekerja.

Pengertian Pemberdayaan karyawan

Menurut Rizwan (2014), pemberdayaan karyawan mencakup bahwa sejauh mana karyawan memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan sehari-hari mereka. Pembagian kekuasaan dengan bawahan anda adalah pemberdayaan yang pada dasarnya terkait dengan motivasi dan kepercayaan diri di antara karyawan karena pemberdayaan karyawan sepenuhnya terkait dengan metode dan teknik organisasi, seperti komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, partisipasi karyawan, pelatihan dan umpan balik dll.

Pengertian Kepuasan karir

Menurut Aburumman (2020), kepuasan kerja merupakan kepuasan yang berasal dari bagian intrinsik dan ekstrinsik dari karir mereka. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan bagi karyawan dengan aspek internal (mis. Kompensasi dan promosi) dan aspek eksternal (mis. penilaian kinerja dan pelatihan & pengembangan) sepanjang karier mereka yang dianggap sebagai akibat dari konsekuensi psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan diakumulasi untuk karyawan melalui pengalaman kerja yang mencakup hasil untuk kesejahteraan karyawan dan kualitas dari karir mereka seumur hidup.

Metodologi Penelitian

Penelitian yang dibuat suatu penelitian dasar yang bermaksud untuk mengatasi masalah dan menguraikan ilmu pengetahuan yang berguna di bidang akademis. Apabila dilihat dari persoalannya, rancangan ini termasuk penelitian komparatif dimana penelitian bersifat membandingkan. Variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu. Rancangan penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nana & Elin, 2018). Variabel dalam penulisan ini adalah variabel Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan karyawan sebagai variabel independen terhadap *Turnover Intention* (variabel dependen) dengan Kepuasan kerja (variabel mediasi).

Objek penelitian ini adalah pegawai hotel berbintang di Kota Batam karena tingkat *turnover intention* pada karyawan hotel meningkat cukup signifikan terutama di hotel berbintang empat. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 274 responden dimana besaran sampel dilandaskan pada ukuran yang ditentukan di dalam tabel Krechi dan Morgan dimana dengan populasi 950 (Portal Pemerintah Kota Batam, 2018) maka sampel yang diperlukan adalah 274 responden.

Jenis-jenis variabel di bagi menjadi tiga macam yaitu variabel independen, dependen, dan mediasi. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel lain. Variabel independen dalam penulisan ini adalah Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan, dan Pemberdayaan karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penulisan ini adalah *Turnover Intention*. Variabel mediasi merupakan variabel yang menghubungkan antar

variabel. Variabel mediasi dalam penulisan ini adalah Kepuasan Kerja.

Kompensasi disebut sebagai kerangka kerja pembayaran karyawan berdasarkan partisipasi dan produktivitas karyawan yang menghasilkan kinerja organisasi yang sukses, dan kompensasi biasanya dalam bentuk gaji, komisi, bonus dan insentif lainnya. Instrumen kompensasi terdiri atas 3 pertanyaan yang dengan skala Likert rentang (sangat tidak setuju) sampai (sangat setuju).

Tabel 1. Item pertanyaan variabel Kompensasi

No	Pertanyaan
1.1	Hotel Anda memiliki sistem kompensasi/manfaat yang dapat dikomunikasikan kepada karyawan
1.2	Hotel Anda menawarkan paket kompensasi/manfaat yang menarik dibandingkan dengan hotel lain di sekitarnya
1.3	Hotel Anda memiliki manfaat kesehatan yang dikomunikasikan kepada karyawan

Sumber : The influence of Human Resources Practices on Job Satisfaction (Olaimat, 2018)

Pelatihan diartikan sebagai proses melatih diri di mana pegawai mendapatkan keterampilan, ilmu, profesionalisme yang mereka butuhkan supaya dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dalam mencapai misi organisasi mereka (Ngirwa, 2009). Menurut Armstrong (2006) pengembangan adalah proses berkelanjutan yang memungkinkan perkembangan seseorang untuk berkembang dari kondisi dan kemampuan saat ini ke kondisi akan datang dimana keterampilan, ilmu, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Instrumen Pelatihan dan pengembangan terdiri dari 4 pertanyaan dengan skala Likert rentang (sangat tidak setuju) sampai (sangat setuju).

Tabel 2. Item pertanyaan variabel Pelatihan dan Pengembangan

No	Pertanyaan
2.1	Hotel Anda memberikan pelatihan dan induksi yang sesuai pada saat dimulai.
2.2	Semua pelatihan yang diberikan terkait dengan tugas saya
2.3	Keterampilan dan pengetahuan yang diberikan cukup untuk membuat saya menjadi karyawan yang lebih baik
2.4	Saya percaya bahwa pelatihan dan pembinaan penting bagi karyawan untuk mengejar kepuasan kerja

Sumber : The influence of Human Resources Practices on Job Satisfaction (Olaimat, 2018)

Pemberdayaan karyawan adalah memberi karyawan suatu tanggung jawab dan wewenang tertentu dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas-tugas organisasi khusus mereka. Hal ini member kesempatan untuk mengambil keputusan di tingkat bawah dari suatu organisasi dimana karyawan memiliki pandangan unik tentang

masalah dan masalah yang dihadapi organisasi pada tingkat tertentu. Instrumen Pemberdayaan karyawan terdiri dari 4 pertanyaan dengan skala Likert rentang (sangat tidak setuju) sampai (sangat setuju).

Tabel 3. Item pertanyaan variabel Pemberdayaan Karyawan

No	Pertanyaan
3.1	Saya mempunyai wewenang untuk memperbaiki masalah sehari-hari ketika itu terjadi
3.2	Saya didorong untuk menangani masalah sehari-hari sendiri
3.3	Saya memiliki kendali atas bagaimana saya memecahkan masalah sehari-hari
3.4	Saya dapat mengendalikan kontak sosial dengan orang lain

Sumber : Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions (Javed et al., 2014)

Kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian individu atas pekerjaannya. Instrumen Kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala liker rentang (sangat tidak setuju) sampai (sangat setuju).

Tabel 4. Item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan
4.1	Gaji pokok saya dibayar cukup sesuai dengan jam dan beban kerja harian saya
4.2	Saya Puas dengan adanya kesempatan kenaikan gaji
4.3	Pekerjaan yang saya lakukan dihargai
4.4	Saya percaya jika bekerja dengan baik memiliki peluang yang cukup untuk dipromosikan
4.5	Kesempatan untuk dipromosikan dengan cepat sangat mungkin dalam pekerjaan saya

Sumber : Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions (Javed et al., 2014)

Turnover intention merupakan kemampuan pegawai untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang diklasifikasikan sebagai diskriminasi sukarela dan tidak sukarela, di samping itu berfungsi dalam pekerjaan yang menyebabkan berhenti dari pekerjaan. Instrumen Turnover Intention terdiri dari 4 pertanyaan yang dengan skala Likert rentang (sangat tidak setuju) sampai (sangat setuju).

Tabel 5. Item pertanyaan variabel Turnover Intention

No Pertanyaan

- 5.1 Saya sering kepikiran untuk berhenti
- 5.2 Kemungkinan saya akan aktif mencari pekerjaan baru tahun depan sangat besar
- 5.3 Saya mungkin akan cari pekerjaan baru tahun depan
- 5.4 Saya sering berpikir untuk mengubah pekerjaan saya
-

Sumber : Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions (Javed et al., 2014)

Data yang dipakai dalam penulisan ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data inti yang di dapatkan langsung dari tangan pertama responden dengan cara survei memakai sistem penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung. Beberapa pertanyaan dependen diinput kedalam kuesioner tersebut. Sedangkan data sekunder di temukan melalui Portal pemerintah Kota Batam dan HRD dari masing-masing hotel penelitian saya. Penggunaan metode dalam penelitian ini untuk menguji sepuluh hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*). Tiap hubungan antar variabel di dalam hipotesis ini akan di analisis memakai *software Smart PLS 2.0*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis berdasarkan *Harman's single factor tested* menggunakan program SPSS 2.1 menunjukkan nilai *variance* adalah 27.290% ($\leq 50\%$) yang membuktikan tidak ada *common method biases*. Hasilnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Common Method Biases (CMB)

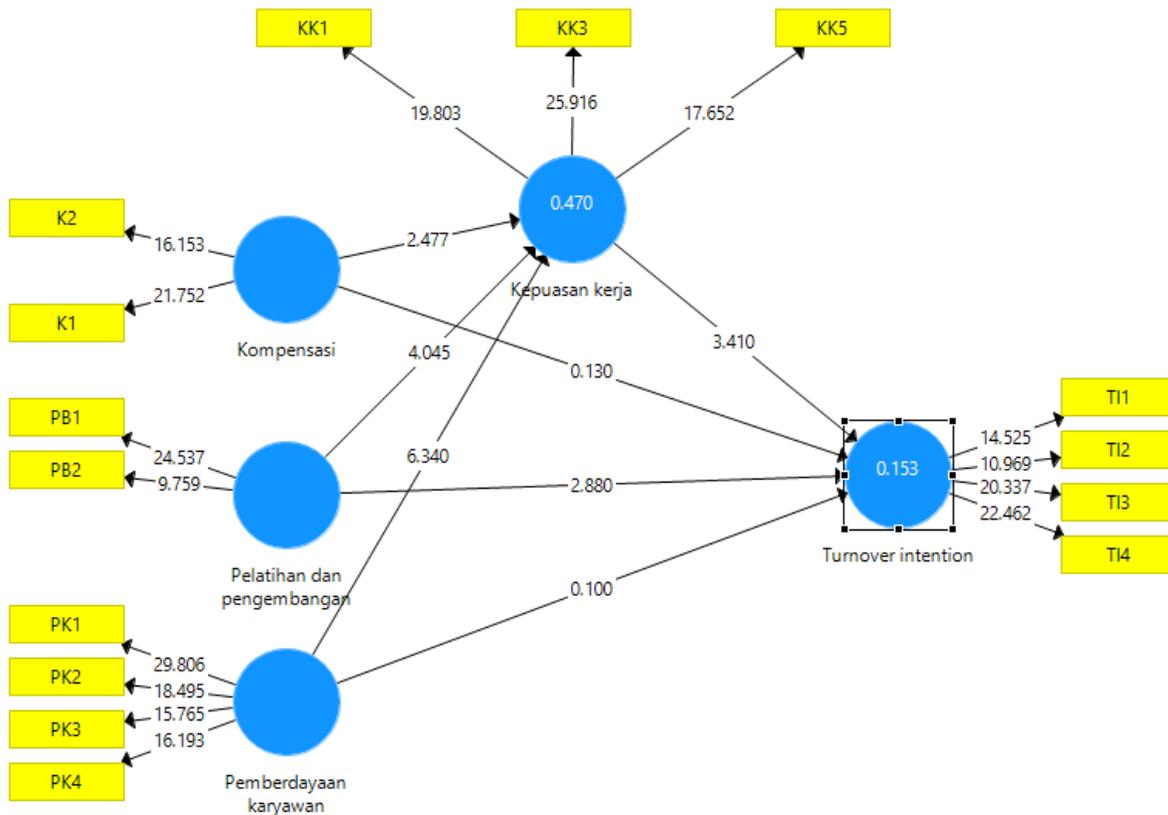
Total	% of Variance	Cumulative %
5.458	27.290	27.290

Table dibawah ini memperlihatkan hasil uji validitas dan membuktikan tiap pertanyaan dalam kuesioner sudah valid setelah menghilangkan beberapa pertanyaan yang tidak memiliki nilai ≥ 0.5 . Dari 20 pertanyaan tersisa 15 pertanyaan valid.

Tabel 7. Jumlah Kuesioner yang Digunakan

Variabel	Sebelum	Sesudah
Kompensasi	3	2
Pelatihan dan Pengembangan	4	2
Pemberdayaan Karyawan	4	4

Kepuasan Kerja	5	3
<i>Turnover Intention</i>	4	4



Gambar 1. Model penelitian setelah dihapus pertanyaan tidak valid

Hasil nilai output yang sudah diolah yang di sebut validitas konstrak dan dari pengujian dapat diperlihatkan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 8. Outer Loadings

Variabel	Outer Loadings	Keterangan
K1 -> Kompensasi	0,819	Valid
K2 -> Kompensasi	0,764	Valid
KK1 -> Kepuasan kerja	0,748	Valid
KK3 -> Kepuasan kerja	0,775	Valid

KK5 -> Kepuasan kerja	0,708	Valid
PB1 -> Pelatihan dan pengembangan	0,858	Valid
PB2 -> Pelatihan dan pengembangan	0,682	Valid
PK1 -> Pemberdayaan Karyawan	0,783	Valid
PK2 -> Pemberdayaan Karyawan	0,696	Valid
PK3 -> Pemberdayaan Karyawan	0,674	Valid
PK4 -> Pemberdayaan Karyawan	0,666	Valid
TI1 -> Turnover Intention	0,685	Valid
TI2 -> Turnover Intention	0,685	Valid
TI3 -> Turnover Intention	0,774	Valid
TI4 -> Turnover Intention	0,797	Valid

Tabel dibawah memperlihatkan hasil uji validitas dan menunjukkan semua pertanyaan kuesioner telah valid dengan nilai ≥ 0.5 .

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	AVE	Kesimpulan
Kompensasi	0.629	Valid
Pelatihan dan Pengembangan	0.604	Valid
Pemberdayaan Karyawan	0.500	Valid
Kepuasan Kerja	0.555	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.545	Valid

Tabel dibawah ini menunjukkan nilai *composite reliability* variabel Kompensasi sebesar 0.771, Pelatihan dan pengembangan sebesar 0.749, Pemberdayaan karyawan sebesar 0.799, Kepuasan kerja 0.788, *Turnover Intention* 0.826. Hasil menyatakan semua variabel mempunyai *Composite reliability* ≥ 0.70 yang menunjukkan semua pertanyaan yang reliable dari variabel tersebut.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0.771	Reliabel
Pelatihan dan Pengembangan	0.749	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0.799	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.788	Reliabel
Turnover Intention	0.826	Reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan perhitungan uji signifikansi antara variable independen Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan, Pemberdayaan karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai signifikan 3.410 yang memperlihatkan ada hubungan signifikan positif. Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan 2.477 yang memperlihatkan ada hubungan signifikan positif. Variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai signifikan 0.130 yang memperlihatkan tidak ada hubungan signifikan. Variabel Pelatihan & pengembangan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan 4.045 yang memperlihatkan ada signifikan positif. Variabel Pelatihan & pengembangan terhadap *Turnover intention* memiliki nilai signifikan 2.880 yang memperlihatkan ada hubungan signifikan positif. Variabel Pemberdayaan karyawan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan 6.340 yang memperlihatkan ada hubungan signifikan positif. Variabel Pemberdayaan karyawan terhadap *Turnover intention* memiliki nilai signifikan 0.100 yang memperlihatkan tidak ada hubungan signifikan.

Tabel 11. Hasil Uji Struktural tanpa mediasi

X → M	Beta	T-statistics	Keterangan
<i>Kepuasan Kerja</i> → Turnover Intention	0.281	3.410	H1: Signifikan Positif
<i>Kompensasi</i> → Kepuasan Kerja	0.156	2.477	H2: Signifikan Positif
<i>Kompensasi</i> → Turnover Intention	-0.009	0.130	H3: Tidak Signifikan
<i>Pelatihan pengembangan</i> → Kepuasan Kerja	0.250	4.045	H4: Signifikan Positif
<i>Pelatihan pengembangan</i> → Turnoverintention	0.180	2.880	H5: Signifikan Positif
<i>PemberdayaanKaryawan</i> → KepuasanKerja	0.404	6.340	H6: Signitikan Positif
<i>PemberdayaanKaryawan</i> → <i>Turnoverintention</i>	-0.007	0.100	H7: Tidak Signifikan

Tabel dibawah ini memperlihatkan perhitungan uji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan dukungan variabel mediasi. Variabel Kompensasi terhadap *Turnover intention* di dukung *Job satisfaction* menunjukkan nilai signifikan 1.940 yang memperlihatkan tidak ada hubungan Signifikan. Variabel Pelatihan dan pengembangan terhadap *Turnover intention* di dukung *Job satisfaction* memiliki nilai signifikan 2.375 yang memperlihatkan ada hubungan signifikan positif. Variabel

Pemberdayaan karyawan terhadap *Turnover intention* melalui *Job satisfaction* memiliki nilai 3.213 yang memperlihatkan tidak ada hubungan signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji Struktural dengan mediasi

<u>X → M → Y</u>	<i>Beta</i>	<i>T-statistics</i>	
<u>Keterangan</u>			
<i>Kompensasi → Satisfaction → Intention</i>	0.044	1.940	H8 :Tidak Signifikan
<i>Pelatihan pengembangan → Satisfaction → Intention</i>	0.071	2.375	H9 : Signifikan Positif
<i>Pemberdayaan karyawan → Satisfaction → Intention</i>	0,112	3.213	H10 : Signifikan Positif

Hipotesis pertama

Hipotesa pertama, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention*. Hasil memperlihatkan hubungan Kepuasan kerja dengan *Turnover intention* menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 3.410. Variabel Kepuasan Kerja ada pengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention* maka hipotesis pertama dapat di terima.

Hipotesis ke-dua

Hipotesa ke-dua, Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan hubungan Kompensasi dengan Kepuasan kerja menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 2.477. Variabel Kompensasi ada pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja maka hipotesis ke-dua dapat di terima.

Hipotesis ke-tiga

Hipotesa ke-tiga, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil memperlihatkan hubungan Kompensasi dengan *Turnover Intention* menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 0.130. Variabel Kompensasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* maka hipotesis 3 tidak dapat di terima.

Hipotesis ke-empat

Hipotesa ke-empat, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan hubungan Pelatihan dan pengembangan dengan Kepuasan kerja menghasilkan T-Statistics sebesar 4.045. Variabel Pelatihan dan pengembangann ada pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja maka hipotesis ke-empat dapat di terima.

Hipotesis ke-lima

Hipotesa ke-lima, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*. Hasil memperlihatkan hubungan Pelatihan dan pengembangan dengan *Turnover Intention* menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 2.880. Yang berarti variabel

Pelatihan dan pengembangan ada pengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention* maka hipotesis ke-lima dapat di terima.

Hipotesis ke-enam

Hipotesa ke-enam, Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan hubungan Pemberdayaan karyawan dengan Kepuasan kerja menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 6.340. Variabel Pemberdayaan karyawan ada pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja maka hipotesis ke-enam dapat di terima.

Hipotesis ke-tujuh

Hipotesa ke-tujuh, Pemberdayaan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil memperlihatkan hubungan Pemberdayaan karyawan dengan *Turnover Intention* menghasilkan nilai T-Statistics 0.100. Pemberdayaan karyawan tidak ada pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* maka hipotesis ke-tujuh tidak dapat di terima.

Hipotesis ke-delapan

Hipotesa ke-delapan, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* yang di mediasi oleh Kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan hubungan Kompensasi dengan *Turnover intention* yang di mediasi Kepuasan kerja menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 1.940. Variabel Kompensasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* yang di mediasi oleh Kepuasan kerja maka hipotesis ke-delapan tidak dapat di terima.

Hipotesis ke-sembilan

Hipotesa ke-sembilan, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention* yang di mediasi oleh Kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan hubungan Pelatihan dan pengembangan dengan *Turnover intention* yang di mediasi oleh Kepuasan kerja menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 2.375. Variabel Pelatihan dan pengembangan ada pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* mediasi oleh Kepuasan kerja maka hipotesis ke-sembilan dapat di terima.

Hipotesis ke-sepuluh

Hipotesa ke-sepuluh, Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover intention* yang dimediasi oleh Kepuasan kerja. Hasil memperlihatkan hubungan Pemberdayaan karyawan dengan *Turnover intention* yang di mediasi oleh Kepuasan kerja menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 3.213. Variabel Pemberdayaan karyawan ada pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* yang di mediasi oleh Kepuasan kerja maka

hipotesis ke-sepuluh dapat di terima.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hipotesa ketiga, ketujuh, dan kedelapan tidak berpengaruh signifikan dan didukung oleh penelitian sebelumnya. Hipotesa pertama, kedua, keempat, kelima, keenam, kesembilan, dan kesepuluh berpengaruh signifikan positif dan didukung oleh penelitian sebelumnya. Keterbatasan penulis dalam penelitian ini adalah penulis kesulitan mengumpulkan kuesioner karena pandemi dan responden yang dipusatkan tersebar karena banyaknya hotel yang tutup karena pandemi. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh *HR Practices* terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, *10*(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Gadi, P. D., & Kee, D. H. M. (2018). Human resource management practices and turnover intention : The mediating role of perceived organizational support in tertiary institutions in Nigeria. *International Journal of Engineering & Technology*, *7*(3), 715–722. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.25.17832>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, *4*(2), 120–140. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Karavardar, G. (2014). Organizational Career Growth and Turnover Intention: An Application in Audit Firms in Turkey. *International Business Research*, *7*(9), 67–76. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n9p67>
- Manthi, K. A., Kilika, J. M., & Kimencu, L. (2018). How Do Human Resource Management Practices Predict Employee Turnover Intentions: An Empirical Survey of Teacher Training Colleges in Kenya. *International Journal of Business Administration*, *9*(4), 201. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n4p201>
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(1), 288. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonomologi/article/view/1359>
- Olaimat, D. (2018). The Influence of Human Resource Practices on Job Satisfaction: Empirical Investigation of Jordan Hotels. *International Journal of Human Resource Studies*, *8*(4), 136.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i4.13644>

Rizwan, M., & Mukhtar, A. (2014). Preceding to Employee Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 87.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i3.5876>

Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. 20(3), PP.

<https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>

Williams, A. A., & Owusu-Acheampong, E. (2016). Human Resource Management Practices and Their Effect on Employee Turnover in the Hotel Industry in Cape Coast, Ghana. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(35), 35–45.
<http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Human-Resource-Management-Practices-and-Their-Effect-on-Employee-Turnover-in-the-Hotel-Industry-in-Cape-Coast-Ghana.pdf>