

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL
NAWASENA MANDIRI UNIVERSITY**

SKRIPSI

Oleh :

FEBY DAME ULY

2131150058



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2025**

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL
NAWASENA MANDIRI UNIVERSITY**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh :

Feby Dame Uly

NIM: 2131150058



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2025**



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feby Dame Uly

NIM : 2131150058

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Nawasena Mandiri University” adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 4 Februari 2025



Feby Dame Uly



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL NAWASENA MANDIRI
UNIVERSITY**

Oleh :

Nama : Feby Dame Uly
NIM : 2131150058
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 4 Februari 2025

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Christina Natalia, SE., MM)
NIDN : 0325126102

(Carolina F. Sembiring, SE., MM)
NIDN : 0316077002

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan

(Jonny Siagian, SE., MMA)
NIDN : 0301086104

(Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A.)
NIDN : 0015096301



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 4 Februari 2025 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama :

Nama : Feby Dame Uly
NPM : 2131150058
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL NAWASENA MANDIRI UNIVERSITY” oleh tim penguji yang terdiri dari :

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Dr. Ir. Edison Siregar, MM	Sebagai Ketua	
2. Nenny Anggraini, SE., M.Psi.	Sebagai Sekretaris	
3. Christina Natalia S., SE., MM.	Sebagai Anggota	

Jakarta, 4 Februari 2025



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feby Dame Uly

NIM : 2131150058

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Judul : Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap
Turnover Intention Karyawan Hotel Nawasena Mandiri
University

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 4 Juni 2025



Feby Dame Uly

KATA PENGANTAR

Puji syukur disampaikan oleh penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat kasih serta anugerah-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Nawasena Mandiri University.” Penelitian ini disusun sebagai skripsi oleh penulis, dan menjadi syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti Sidang Ujian Sarjana serta mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari adanya berbagai tantangan dan rintangan yang dihadapi. Penulis juga mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan ada kekurangan yang muncul akibat keterbatasan kemampuan penulis. Namun, berkat dukungan dan kontribusi dari banyak pihak, penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik dan sesuai waktu.

Selama menjalani pendidikan di jurusan Manajemen FEB UKI, penulis memperoleh banyak pengetahuan dan pelajaran yang berguna bagi kehidupannya serta memperluas pandangannya. Dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, arahan, dukungan, dan motivasi dari orang-orang di sekitarnya. Pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati dan ketulusan, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang oleh karena kasih karuniaNya saya memperoleh hikmat untuk menghadapi berbagai tantangan selama proses pendidikan berlangsung, serta akhirnya dapat menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen ini dengan baik dan tepat waktu. Tuhan memberikan lebih dari apa yang saya pikirkan.
2. Mama tercinta yaitu Ibu Heddy Siregar dan Orang tua rohani saya Ibu Bena. Kemudian abang – abang, kakak dan keluarga saya yang saya sayangi dan yang selalu memberi doa dan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.

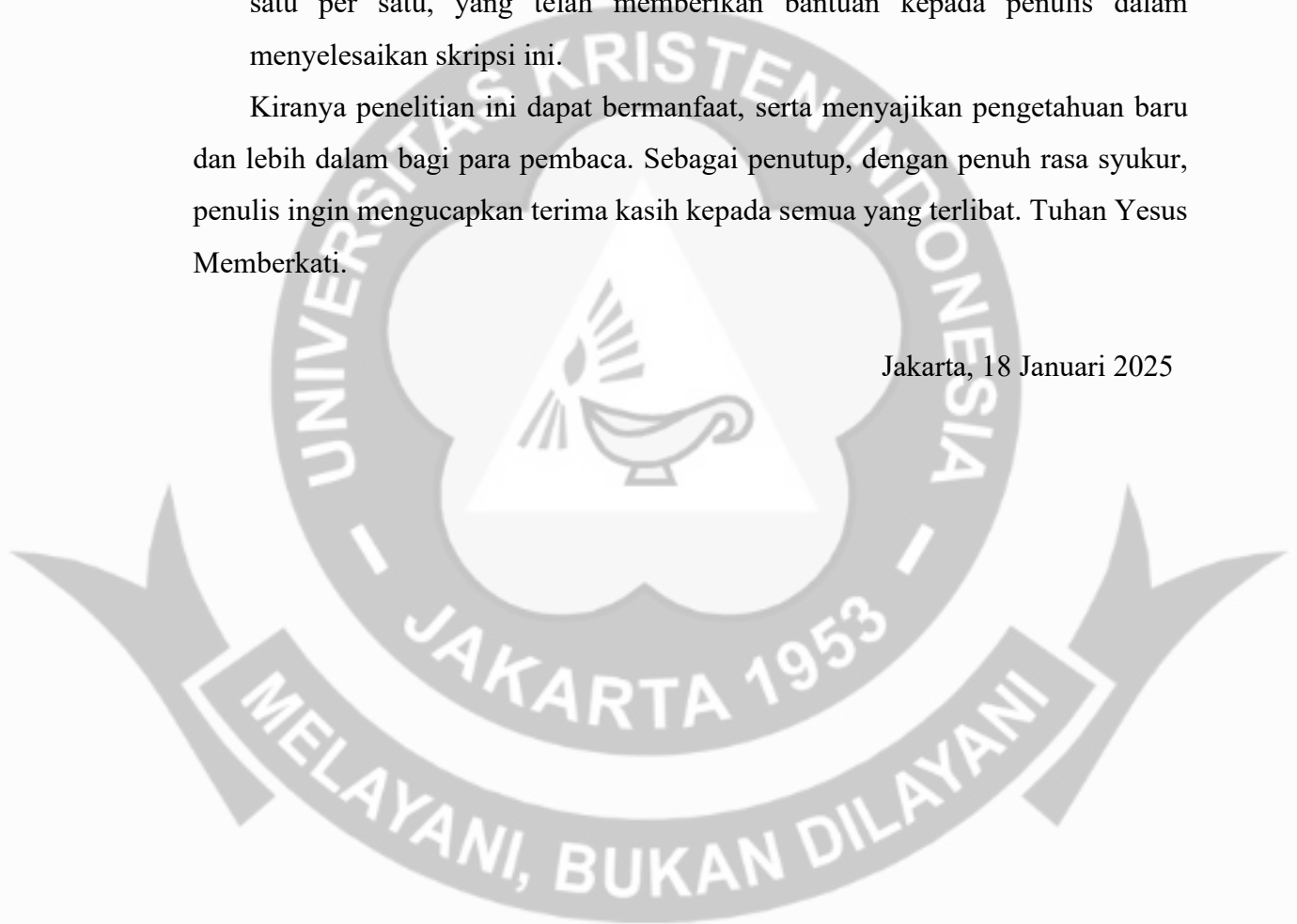
3. Bapak Prof. Dr. Dhaniswara K. Hardjono, SH., MH., MBA. selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia
4. Ibu Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A. selaku dekan dan Ibu Arya Gina Tarigan, SE., M.ak sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
5. Bapak Jonny Siagian, SE., MMA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia
6. Ibu Ganda T. Hutapea, SE, MBM. selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan saya dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi
7. Ibu Christina Natalina, SE., MM. selaku dosen pembimbing materi yang selalu memberikan semangat dan bisa meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis seluruhnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
8. Ibu Carolina F. Sembiring, SE., M.M. selaku dosen pembimbing metode dan alat yang selalu memberikan semangat dan selalu dapat meluangkan waktu untuk penulis seluruhnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan staf FEB UKI yang terlibat dalam memberikan dukungan serta bantuan untuk penulisan skripsi ini, semoga pengetahuan dan pengalaman yang telah dibagikan bisa diperuntukkan demi kesuksesan penulis di masa mendatang.
10. Bapak Muhammad Faried selaku *Corporate Human Capital Manager* yang memberikan saya tempat dan kesempatan untuk saya untuk melaksanakan penelitian skripsi di Hotel Nawasena Mandiri University
11. Ibu Adellia selaku *Human Capital Coordinator* dan menjadi pembimbing penulis dalam melakukan penelitian di Hotel Nawasena Mandiri University yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian dari awal hingga akhir dan membantu saya sebagai penulis mendapatkan data – data selama penelitian berlangsung.
12. Teman - teman terdekat saya Zefanya , Maria, Elizabeth, Debora, Novi, Helga dan Stephani untuk setiap kenangan, kebersamaan, pertemanan dan

pengalaman yang telah dilalui dalam perkuliahan dan memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam menulis skripsi ini

13. Luke, yang selalu memberikan doa dan dukungan. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang baik dalam keluhan penulis, terima kasih untuk sudah memberikan semangat dan selalu bersama penulis dalam keadaan apapun saat menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman mahasiswa lainnya dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kiranya penelitian ini dapat bermanfaat, serta menyajikan pengetahuan baru dan lebih dalam bagi para pembaca. Sebagai penutup, dengan penuh rasa syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat. Tuhan Yesus Memberkati.

Jakarta, 18 Januari 2025



DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Hipotesis	9
1.6 Tujuan Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1. Teori Keadilan (Equity Theory)	11

2.1.2.	Theory of Planned Behaviour (TBA).....	16
2.1.3.	Teori <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.3.1	Pengertian Turnover Intention.....	20
2.1.3.2	Indikator Turnover Intention	22
2.1.3.3	Pengukuran <i>Turnover</i>	24
2.1.4.	Teori Beban Kerja.....	24
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	24
2.1.5	Teori Kompensasi	26
2.1.5.1	Pengertian Kompensasi	26
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Pikir.....	33
2.4	Pertanyaan Penelitian atau Hipotesis.....	34
BAB III		37
METODE PENELITIAN		37
3.1	Jenis atau Desain Penelitian	37
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Definisi Operasional Variabel	39
3.5	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	40
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.2	Instrumen Pengumpulan Data	41
3.5.2.1	Uji Asumsi Klasik	41
3.5.2.2	Uji Normalitas	42

3.5.2.3	Uji Multikolinearitas	42
3.5.2.4	Uji Heteroskedastisitas	42
3.6	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	43
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.6.3	Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval	43
3.7	Teknik Analisis Data	44
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	44
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.3	Pengujian Hipotesis.....	45
3.7.3.1	Uji t (Parsial)	45
3.7.3.2	Uji F (Simultan).....	46
3.7.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	47
BAB IV		48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Karakteristik Responden	48
4.1.1.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.1.2	Berdasarkan Tingkat Pendidikan dalam Perusahaan.	49
4.1.1.3	Berdasarkan Usia dalam Perusahaan.....	50
4.1.1.4	Berdasarkan Lama Bekerja dalam Perusahaan.....	51
4.1.2	Uji Validitas dan Realibilitas	51
4.1.2.1	Uji Validitas	51
4.1.2.2	Uji Realibilitas.....	54
4.1.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	55

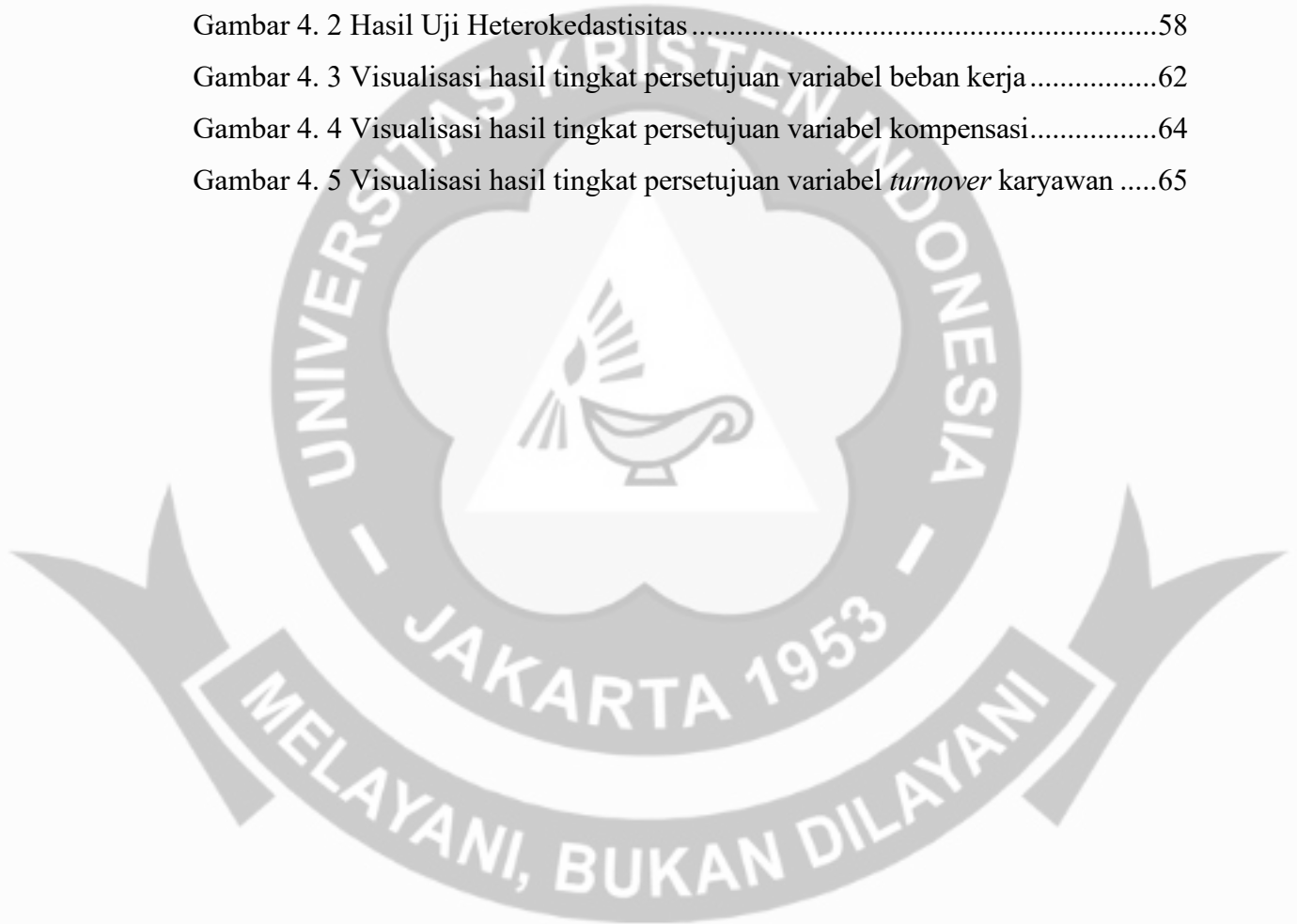
4.1.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	55
4.1.3.2.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
4.1.3.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	58
4.1.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	59
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	67
4.1.6.1	Uji t (Parsial)	67
4.1.6.2	Uji F (Simultan).....	69
4.1.7	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.2	Pembahasan	71
4.3	Keterbatasan Penelitian	72
4.4	Implikasi Manajerial.....	73
BAB V		75
SIMPULAN DAN SARAN		75
5.1	Simpulan.....	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN		83
RIWAYAT HIDUP		99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>turnover</i> karyawan Hotel Nawasena Mandiri University.....	3
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan	30
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	38
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 3 Skala Likert	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover</i> Karyawan (Y).....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Jawaban pada Kuesioner Beban Kerja (X1)	61
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Jawaban pada Kuesioner Kompensasi (X2).....	62
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Jawaban pada Kuesioner <i>Turnover</i> Karyawan (Y).....	64
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (parsial) variabel Beban Kerja.....	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji t (parsial) variabel Kompensasi	68
Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Data <i>turnover</i> karyawan Hotel Nawasena (2024).....	4
Gambar 2. 1 Perhitungan <i>turnover</i> bulanan	24
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	37
Gambar 4. 1 Uji Histogram Normalitas Data.....	57
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	58
Gambar 4. 3 Visualisasi hasil tingkat persetujuan variabel beban kerja.....	62
Gambar 4. 4 Visualisasi hasil tingkat persetujuan variabel kompensasi.....	64
Gambar 4. 5 Visualisasi hasil tingkat persetujuan variabel <i>turnover</i> karyawan	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Pernyataan Kuesioner Penelitian	83
Lampiran. 2 Tabulasi Data Jawaban Kuesioner.....	88
Lampiran. 3 Hasil Uji Validitas	92
Lampiran. 4 Hasil Uji Reliabilitas	95
Lampiran. 5 Hasil Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval	96



ABSTRAK

Feby Dame Uly, Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Nawasena Mandiri University

Turnover intention karyawan penting untuk diperhatikan perusahaan karena bisa berdampak negatif. *Turnover intention* yang tinggi bisa menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat, serta hilangnya pengetahuan karyawan, *turnover intention* karyawan dapat meningkat karena berbagai faktor, termasuk kompensasi kinerja yang tidak memadai dan beban kerja yang tidak sesuai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Nawasena Mandiri University. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan 42 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada tingkat signifikan untuk variabel beban kerja (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, artinya variabel lingkungan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Nawasena Mandiri University. Hasil penelitian pada variabel kompensasi (X2) dengan tingkat signifikan sebesar $0,222 > 0,05$ artinya signifikan artinya kompensasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Nawasena Mandiri University. Hasil uji simultan diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ maka beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Nilai Koefisiensi Determinasi *adjusted R*² sebesar 21% diartikan *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 79% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* karyawan dalam Perusahaan, perusahaan harus memperhatikan beban kerja agar karyawan tetap bertahan dalam Perusahaan, khususnya pada Hotel Nawasena Mandiri University untuk kedepannya.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention* Karyawan

ABSTRACT

Feby Dame Uly, *Analysis of the Effect of Workload and Compensation on Employee Turnover Intention at Hotel Nawasena Mandiri University*

Employee turnover intention is important for companies to pay attention to because it can have a negative impact. High turnover intention can lead to increased recruitment and training costs, as well as loss of employee knowledge, Employee turnover intention can increase due to various factors, including inadequate performance compensation and inappropriate workload. This research is a quantitative study that aims to determine the effect of workload and compensation on employee turnover intention at Hotel Nawasena Mandiri University. The sample in this study were all company employees 42 employees. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method used is multiple regression analysis method. The results of the study at a significant level for the workload variable (X1) of $0.000 < 0.05$ means significant meaning that the workload environment variable has a positive and significant effect on employee turnover intention at Hotel Nawasena Mandiri University. The results of research on the compensation variable (X2) with a significant level of $0.222 > 0.05$ means significant means that compensation does not have a negative and significant effect on employee turnover intention at Hotel Nawasena Mandiri University. The simultaneous test results show that the calculated significant value of $0.000 < 0.005$, so workload and compensation simultaneously have a significant and significant effect on employee turnover intention. The adjusted R^2 Determination Coefficient value of 21% means that employee turnover intention is influenced by workload and compensation while the remaining 79% is the influence of other variables not examined in this study. The results of this study indicate that to reduce employee turnover intention in the Company, the company must pay attention to workload so that employees remain in the Company, especially at Hotel Nawasena Mandiri University in the future.

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Turnover Intention*