

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL DI BALI**

**Ramdhan Kurniawan¹, I Wayan Pantiasa², I Wayan Eka Sudarmawan³,
Ni Wayan Rena Mariani⁴, Laula Dwi Marthika⁵**

¹Universitas Terbuka, Indonesia

^{2,3,4}Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional, Bali, Indonesia

⁵Universitas Muara Bungo, Indonesia

E-mail: ramdhan_kurniawan@ecampus.ut.ac.id

Abstract

The incidence of high turnover in a company will have a negative impact, namely the instability and uncertainty of the workforce and personnel costs that become larger. Turnover can be caused by various factors, in this study will focus on the influence of work safety, compensation, work environment. Samples were taken as many as 98 respondents from all hotel employees in the Province of Bali. The sample is determined by simple random sampling technique. Data was collected using a questionnaire instrument. The data analysis technique used is the linear regression method using the SPSS application. The results obtained from this study note that all variables have an influence on turnover intention. Occupational safety has a positive and significant effect on turnover intention with a value of $0.000 < 0.05$. Compensation has a positive and significant effect on turnover intention with a value of $0.001 < 0.05$. Compensation has a positive and significant effect on turnover intention with a value of $0.002 < 0.05$.

Keywords : Work Safety, Compensation, Work Environment, And Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Usaha yang berjalan sesuai dengan tujuannya berbentuk organisasi yang berdiri di era globalisasi dimana dipenuhi modernisasi, persaingan, serta tantangan. Strategi spesifik sangat dibutuhkan dalam menghadapi persaingan di masa ini supaya perusahaan dapat bertahan, berkembang serta berhasil mencapai tujuan yang diharapkan (Profit & Sudibia, 2015). Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Septiari & Ardana, 2016).

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut. Sumber daya manusia akan berkualitas tinggi dan berkinerja tinggi bila dikelola dan dipimpin dengan baik. Kepemimpinan yang baik dalam mengatur pekerja dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manager dan supervisor serta disvisi SDM yang berurusan dengan SDM memiliki pemahaman yang baik tentang masalah manajemen kepegawaian (Widodo, 2015). Jumlah angkatan kerja yang bekerja di Indonesia meningkat seiring dengan waktu. Angkatan yang bekerja tahun 2020 sebesar 128,45 juta orang kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 131,05 juta orang. Peningkatan jumlah pekerja juga terjadi pada tahun 2022 hingga tahun 2023 secara berturut turut yaitu 135,29 juta orang dan 138, 63 juta orang. Jumlah pekerja pada provinsi bali juga meningkat setiap tahunnya, ditunjukkan pada tahun 2020 terdapat 2,42 juta pekerja dan di tahun 2023 sebanyak 2,62 juta pekerja (BPS, 2023).

Kondisi kesehatan dan keselamatan kerja yang baik diartikan sebagai kesempurnaan kondisi fisik, mental, dan material bagi kesejahteraan karyawan melalui penerapan program keselamatan

kerja (K3) di tempat kerja. Pemberdayaan tenaga kerja dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah keselamatan dan kesehatan kerja di semua kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan perusahaan. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 pasal 86 dan 87 tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja yaitu setiap perusahaan yang mempekerjakan lebih dari seratus pekerja atau industri yang kegiatannya terdapat risiko kecelakaan kerja yang tinggi harus memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja. Program K3 ini harus didukung oleh ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Reskiputri & Romadhoni, 2019). Faktor K3 sebagai salah satu faktor yang harus diterapkan oleh perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan ketentuan bertujuan lebih besar bukan hanya supaya sebagai keadaan bebas dari kecelakaan kerja, namun juga kondisi yang dapat mengakibatkan penyebab luka ringan hingga berat dan penyakit jangka panjang pada karyawan (Reskiputri & Romadhoni, 2019). Kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia berbanding lurus dengan jumlah angkatan kerja yang bekerja. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) diketahui bahwa jumlah kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK) yang terjadi pada tahun 2019 sebanyak 123,040 kasus dan meningkat pada tahun 2020 menjadi sebesar 221,740 kasus KK dan PAK yang telah terjadi pada tahun 2021 jumlahnya lebih besar dari tahun sebelumnya sebanyak 234,370 kasus.

Kompensasi pegawai harus mempertimbangkan standar upah minimum disesuaikan dengan kabupaten/kota, besarnya kompensasi berbeda-beda tergantung tugas dan jabatan yang diemban (Astawa & Sutapa, 2020). Semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin rendah niat untuk keluar dari perusahaan (*turn over intention*), disebabkan pegawai akan merasa dihargai dan kebutuhannya dapat terpenuhi. Sebaliknya, semakin rendah imbalan finansial, semakin tinggi niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, mengingat pengorbanan karyawan yang diberikan perusahaan, imbalan finansial kepada pegawai sangat berguna bagi kelancaran perusahaan (Devi & Sudibia, 2015).

Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan dan berpengaruh terhadap kinerjanya, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan akan menjamin hasil kinerja yang baik dan optimal. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga tidak mendukung pekerjaan yang ditugaskan maka kinerja karyawan tidak akan optimal, mereka menjadi malas, mudah lelah dan bahkan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Astawa & Sutapa, 2020).

Fenomena umum yang terjadi di tempat kerja adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan (Setiawan & Made, 2016). Pergantian staff atau *turnover* merupakan suatu ekspresi nyata dari *turnover intention* yang menghasikan masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, terutama ketika ada pekerja dengan keahlian, keterampilan, kemampuan dan pengalaman, atau karyawan yang menjabat dalam posisi pengambilan keputusan di perusahaan (Irvianti & Renno, 2015). Kejadian *turnover* yang tinggi di suatu perusahaan akan memberikan dampak negatif berupa ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja yang ada, serta biaya personel yang tinggi untuk biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). *Turnover* disebabkan oleh berbagai faktor, dalam penelitian ini akan berfokus pada pengaruh keselamatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada kejadian *turnover* pada karyawan hotel di Provinsi Bali.

2. METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada industri perhotelan di Provinsi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Instrumen penelitian kuesioner berbentuk daftar pertanyaan secara tertulis yang dirancang untuk mengukur pengaruh antara keselamatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menggunakan skala likert.

Penelitian menggunakan metode analisis linear berganda dalam menjelaskan hubungan antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis klasik menggunakan tiga pengujian meliputi : uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedasitas. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Model regresi linier berganda dijabarkan menggunakan persamaan (1) dibawah ini.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

a = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
 Y = *Turnover intention*
 X_1 = Keselamatan kerja
 X_2 = Kompensasi
 X_3 = Lingkungan kerja
 e = error

Uji normalitas berguna untuk melihat model regresi linier terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji pada model regresi linear apakah ditemukan adanya gejala multikolinieritas atau tidak. model yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Multikolonieritas dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak memiliki masalah multikolinearitas (Nibayah, 2019). Uji heterokedastisitas untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji statistik T (uji T) dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian t memiliki kriteria, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, namun sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas (Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, 2018). Uji statistik F (uji F) berguna untuk mengetahui kelayakan model regresi sebagai alat untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. HASIL

3.1.Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpa	Keterangan
Keselamatan Kerja(X_1)	0,657	Reliabel
Kompensasi Kerja (X_2)	0,651	
Lingkungan Kerja (X_3)	0,944	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,801	

Sumber : Data olahan, 2023

Seluruh data setiap masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach alph $> 0,60$, sehingga data dinyatakan telah reliabel. Data dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

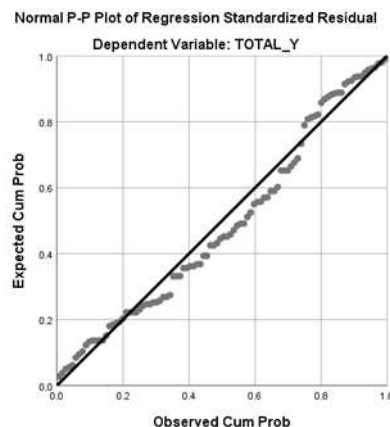
3.2. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	98
Kolmogorov-Smirnov	.08
Asymp.Sig (2-tailed)	.128

Sumber : Data Olahan, 2023

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Data yang tercantum di dalam Tabel 2 menunjukkan uji menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,128 > \alpha 0,05$ sehingga dinyatakan data telah terdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Plot Uji Normalitas

3.3. Uji Multikolinearitas

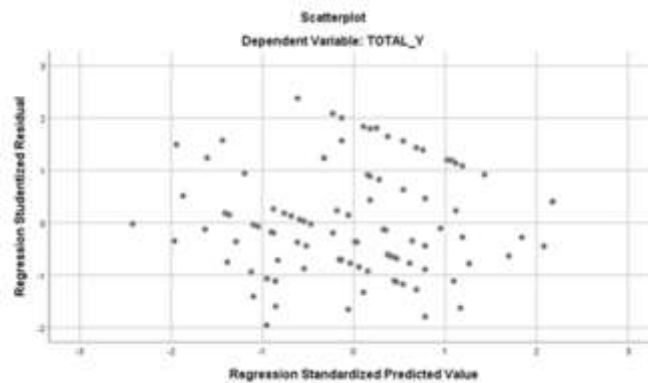
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja	.920	1.087
Kompensasi	.928	1.078
Lingkungan Kerja	.989	1.012

Sumber : Data Olahan, 2023

Multikolinearitas adalah terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebas. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *toleran* untuk semua variabel bebas mempunyai nilai $> 0,1$ dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) nya < 10 . Maka dari itu, dinyatakan bahwa antara variabel bebas tidak terdapat korelasi (tidak *multikolinieritas*).

3.4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk melihat ketidaksamaan antara varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Riani & Putra, 2017). Gambar 2 menunjukkan bahwa plot tidak membentuk pola yang teratur dan tersebar diantara nilai 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas

3.5. Metode Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Metode Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.418	3.349		.125	.901
Keselamatan Kerja	.371	.092	.356	4.040	.000
Kompensasi	.259	.073	.311	3.547	.001
Lingkungan Kerja	.333	.105	.271	3.184	.002

Sumber : Data Olahan, 2023

$$Y = 0,418 + 0,371X_1 + 0,259X_2 + 0,333X_3 + e$$

Konstan = 0,418, *turnover intention* yang terjadi jika tidak dipengaruhi oleh variabel sebesar 0,418. $X_1 = 0,371$, menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. $X_2 = 0,259$, menunjukkan bahwa kompensasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. $X_3 = 0,333$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai t_{hitung} 4,040 > t_{tabel} 1,985 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ditunjukkan pada Tabel 6 dengan nilai t_{hitung} 3,547 > t_{tabel} 1,985 dan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga H_2 diterima.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H_3 diterima). Tabel 6 tercantum bahwa nilai $3,184 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ pada penelitian.

3.6. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.307	2.239

Sumber : Data Olahan, 2023

Pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel meliputi keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,328 (32,8%), dan 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

3.7. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229.954	3	76.651	15.294	.000 ^b
Residual	471.107	94	5.012		
Total	701.061	97			

Sumber : Data Olahan, 2023

Nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas meliputi keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

4. PEMBAHASAN

4.1 Keselamatan Kerja

Tabel 4 menunjukkan hasil uji T dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap *turnover intention* yang terjadi pada karyawan hotel di Provinsi Bali. Hal tersebut terlihat dari tabel 4 tercantum nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Data tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting sebagai nilai utama untuk menunjang kepuasan kerja para pegawai. Perusahaan yang memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat membuat karyawan merasa senang dan puas dalam bekerja karena dapat merasa aman dan meminimalkan resiko hingga menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hubungan negatif menyatakan bahwa ketika kemananan kerja meningkat, maka variabel *turnover intention* akan menurun (Safitri, 2018). Keamanan karyawan harus dijamin dengan memberikan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan sehingga karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian asuransi akan membuat karyawan tidak merasa cemas karena telah dijamin oleh perusahaan sehingga karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan (Putra & Utama, 2017).

Pekerjaan yang tidak aman (ketidakamanan) akan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin besar suatu ketidakamanan pekerjaan yang

dilakukan maka *turnover intention* akan semakin tinggi (Negara & Dewi, 2017). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunalan dan Adnan (2015) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif pada niat untuk keluar perusahaan (*turnover intention*). Munculnya perasaan kecemasan, kebosanan, ketegangan dan penundaan adalah gejala stres kerja yang membangkitkan keinginan untuk *turnover*.

4.2 Kompensasi Kerja

Nilai signifikansi kompensasi kerja pada Tabel 4 yang merupakan hasil uji T sebesar 0,001 dimana $< 0,05$ sehingga terdapat pengaruh dari kompensasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif dan signifikan. Kompensasi finansial sebagai variabel penting yang mempengaruhi niat karyawan hotel secara signifikan untuk melakukan *turnover*. Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi sebesar 52,3 %, dan 47,7% nya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menunjang perkembangan perusahaan maka perlu memperhatikan terkait kompensasi finansial supaya karyawan yang berkerja dapat merasa nyaman (Astawa & Sutapa, 2020). Hubungan industrial dan kerjasama antar departemen atau individu dan diterapkan secara adil, terutama yang berkaitan dengan jam kerja, upah dan kompensasi karyawan. Dalam hal ini, gaji yang diterima menyesuaikan kinerja karyawan untuk perusahaan. Hal tersebut juga menyesuaikan dengan pendidikan, jabatan, tugas, tanggung jawab dan status karyawan (Putra & Utama, 2017). Pengaruh yang diberikan oleh kompensasi kerja pada *turnover intention* adalah sebesar 29,54% (Fachrozi, 2017). Pengaruh signifikan yang diberikan oleh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* juga diperoleh dalam penelitian Fuaidah (2018). Perusahaan diharapkan untuk memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang tidak sejalan dengan kompensasi yang mempengaruhi *turnover intention* dilakukan oleh Zulfa & Azizah (2020). Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak mempengaruhi *turnover intention*. Gaji telah disesuaikan dengan kontrak kerja, kemudian tunjangan dan insentif yang diberikan telah membuat karyawan menjadi loyal dan berkomitmen kepada perusahaan serta menunjang karir mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sukamana, *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

4.3 Lingkungan Kerja

Turnover intention juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah positif yang signifikan. Tabel 4 sebagai hasil uji T menjelaskan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi $0,002 < 0,05$). Lingkungan kerja sebagai suatu variabel yang memberikan dampak kepada *turnover intention* karyawan. Pelayanan yang baik diberikan oleh karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi, hal tersebut memegang peranan yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dikarenakan berhubungan langsung dengan konsumen. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik untuk mengurangi stress dan ketegangan yang dapat muncul di area kerja para karyawan. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan akan mengganggu pekerjaannya (Sari, 2018).

Lingkungan kerja non-fisik secara negatif memengaruhi niat melakukan *turnover*. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang tidak mewakili lingkungan kerja yang baik dan tidak nyaman di perusahaan menyebabkan karyawan tidak ingin bertahan di perusahaan dan ingin keluar dari perusahaan (Riani & Putra, 2017). Penelitian yang mendapatkan hasil sejalan dilakukan oleh Fachrozi (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif

terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan timbulnya *turnover intention* pada karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja adalah sebesar 24,86%. Pengaruh signifikan yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga diperoleh dalam penelitian Fuaidah (2018). Perusahaan diharapkan untuk menyediakan fasilitas dan sarana yang lebih bersih dan nyaman serta mengurangi gangguan yang dapat mengganggu aktivitas kerja.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja telah sangat baik dan nyaman baik secara fisik maupun non fisik (Rukmini & Hendriani, 2017). Lingkungan kerja non fisik yang tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Zulfa & Azizah (2020), hal tersebut terjadi dikarenakan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah terjalin dengan baik sehingga tidak berpengaruh. Penelitian juga didukung oleh Mahrofi, et al. (2017) dimana lingkungan kerja non fisik tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel bebas meliputi keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan dan bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Pengaruh antara variabel tersebut diuji menggunakan uji F yang telah tercantum pada Tabel 6. Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh. Persentase pengaruh ketiga variabel bebas terhadap *turnover intention* sebesar 32,8%, sedangkan 63,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

5. KESIMPULAN

Keselamatan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa aman pada karyawan yang dilakukan dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 diterapkan apabila telah hotel telah memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penerapan K3 dilakukan agar mengurangi resiko dan menghindari terjadinya kecelakaan. Hal ini bertujuan agar selain mencegah adanya kerugian namun memberikan pengaruh positif kepada karyawan sehingga tidak muncul gejala stress kerja yang membangkitkan *turnover intention*

Kompensasi kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Kompensasi finansial harus disesuaikan dengan jabatan, pendidikan, tugas, tanggung jawab serta kinerja karyawan sehingga karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja dilengkapi fasilitas dan sarannya serta dirancang dengan nyaman supaya mengurangi ketegangan dan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak terganggu.

Pengaruh antara keselamatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara simultan dan signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel meliputi keselamatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 32,8%, sedangkan 63,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Astawa, I. P. A. A., & Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 2(1), 1-11.
- Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara. (2018). *Processing Data Penelitian Kuantitatif Menggunakan EViews*.

- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). E- Jurnal Manajemen. Vol. 4 Nomor 4. Juni 2015. Hal 1047- 1066.
- Fachrozi, Ikbal. (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi – Jawa Barat). Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap turnover intention. Jurnal Administrasi Bisnis, 60(2), 193-194.
- Gunalan, M., and Adnan, C. 2015. The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. International Journal of Business and Management, 10(10): 74-86.
- Irvianti, L.S.D., dan Renno, E.V. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review, 6(1): 117-126.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2022. (2022). Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022. Jakarta : Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Laba, I. G., & Sudibya, G. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Partisipasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(1).
- Negara, S., Adi, K., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. UIN Walisongo Semarang, 1-37.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rachmah, Y. 2018. Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Sunan Ampel Surabaya.

- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Safitri, I. W. (2018). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PT Mulia Mekanikal Elektrikal) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sari, Retno. K. I. K. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kotapalembang (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), pp: 1-11.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setiawan, I.N.A., dan Made, S.P. 2016. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8): 4983-5012.
- Statistik, B. P. (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: Labor Force Situation in Indonesia Februari/February 2023. Jakarta: BPS RI/BPS-Statistics Indonesia.
- Sukmana, A. F. (2015). Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (the analysis of job insecurity and compensation to turnover intention through employee job satisfaction pt. Wijaya panca sentosa food sidoarjo).
- Widodo, S.E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143.