

PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Ida Bagus Ketut Widnyana¹
I Gusti Made Suwandana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: widnyanagustut@gmail.com

ABSTRAK

Turnover merupakan pengunduran diri karyawan dari suatu perusahaan. Tingkat *turnover* di Artini Bali *Groups* setiap tahunnya dari 2019-2021 selalu di atas 10 persen, dimana *turnover intention* ini merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Artini Bali *Groups* dengan menggunakan metode *non probability sampling* khususnya *sampling jenuh*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 responden yang merupakan karyawan dari Artini Bali *Groups*. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur dan uji sobel. Hasil analisis dari penelitian ini yakni kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Implikasi penelitian ini adalah pihak Artini Bali *Groups* dapat lebih meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya sehingga mampu mengurangi tingkat *turnover intention* karyawannya.

Kata kunci : Kompensasi; Motivasi Kerja; *Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover is the resignation of employees from a company. The turnover rate at Artini Bali Groups every year from 2019-2021 is always above 10 percent, where this turnover intention is the desire of employees to leave the company. This study aims to determine the role of work motivation in mediating the effect of compensation on turnover intention. This research was conducted at Artini Bali Groups using non-probability sampling methods, especially saturated sampling. The number of respondents in this study were 51 respondents who were employees of Artini Bali Groups. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, classical assumption test, path analysis and Sobel test. The results of the analysis of this study are that compensation has a negative and significant effect on the level of turnover intention, compensation has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on turnover intention, work motivation is able to mediate the effect of compensation on turnover intention. The implication of this research is that Artini Bali Groups can further increase the work motivation of its employees by providing compensation according to the workload given to its employees so as to reduce the level of turnover intention of its employees.

Keywords: Compensation; Turnover Intention; Work Motivation

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kompetitif secara global perlu memberikan peningkatan dan memaksimalkan potensi kerja yang dimiliki karyawan untuk memajukan perusahaan, oleh karena itu perusahaan juga perlu memberi peningkatan terhadap produktivitas di lingkungan perusahaan. Kesuksesan perusahaan agar tercapainya tujuan secara maksimal dipengaruhi oleh salah satu faktor yakni sumber daya manusianya yang memegang peran penting di perusahaan. Sumber daya manusia sebagai poin penggerak dari perusahaan dalam melakukan pengarahannya, pergerakan, dan pengembangan dari seluruh aspek mulai dari perencanaan hingga evaluasi dengan memanfaatkan sumber daya yang terdapat di perusahaan (Rasid *et al.*, 2018).

Rutinnya pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk perusahaan dan sebagai landasan utama perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan (Mu'tafi, 2020). Faktor produksi terpenting yakni sumber daya manusia yang sering disebut sebagai *human investment*, sehingga perusahaan perlu mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan dari perusahaan.

Perusahaan dan sumber daya manusia sebagai dua elemen yang tidak dapat dipisahkan karena selalu terhubung, berdirinya suatu perusahaan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan di sisi lain karyawan perlu memenuhi kebutuhan dan harapan yang dimiliki masing-masing karyawan yang berdampak terhadap kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sumber daya manusia yang dimaksud yakni orang-orang yang berkontribusi dalam menyalurkan tenaga, pikiran, usaha, dan kreatifitasnya untuk perusahaan. Setiap perusahaan memiliki upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keinginan berpartisipasi dalam setiap kegiatan di perusahaan dengan adanya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan (Mukhasanah *dkk.* 2022).

Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik tentunya dapat berakibat pada terjadinya *turnover* yang dilakukan oleh pegawai. *Turnover intention* merupakan keputusan keanggotaan yang dilakukan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Wijayanti & Anisa, 2022). Keinginan untuk mencari pekerjaan baru perlu disikapi sebagai suatu perilaku penting dari karyawan di perusahaan, karena keinginan karyawan tersebut untuk berpindah tentunya akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan maka akan semakin banyak menimbulkan potensi biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, baik berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Purwati *et al.*, 2020).

Artini Bali *Groups* merupakan salah satu industri pariwisata yang berkantor pusat di Jalan Hanoman, Padang Tegal Kelod, Ubud. Artini Bali *groups* terdiri dari empat unit usaha, yaitu Artini 2 *cottages*, Artini Bisma, Artini Warung dan *Tomatto Pizza*. *Turnover Intention* merupakan peristiwa yang sering dialami oleh karyawan di sebagian besar perusahaan termasuk pada perusahaan ini. Tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan tentunya diawali dengan tingginya tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dikatakan tinggi ketika telah melebihi 10 persen setiap tahunnya (Rahman & Rivai, 2020). Tingginya tingkat *turnover intention*

yang terjadi di Artini Bali *Groups* tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya karena karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterima yang berdampak pada motivasi kerjanya yang menurun dan berujung pada adanya niatan untuk keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan yang bertujuan untuk mengetahui adanya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dan yang melatarbelakangi niatan tersebut. Pra-survei dilakukan dengan membagikan kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan terkait *turnover intention*, motivasi kerja dan kompensasi.

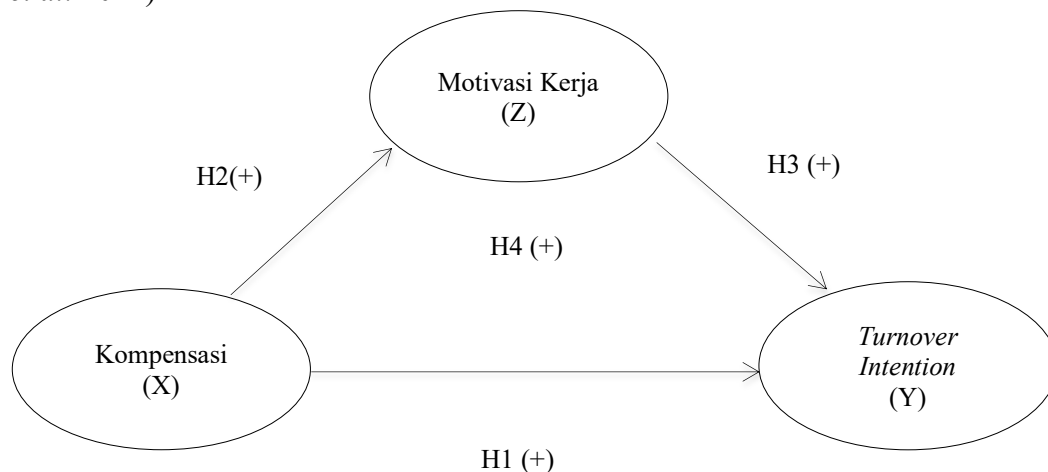
Pada pertanyaan *turnover intention* terdapat 6 karyawan yang menyatakan pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan, pada pertanyaan kompensasi seluruh karyawan menyatakan menerima tunjangan hari raya dari perusahaan, namun 5 orang karyawan mengaku bahwa mereka tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Pada pertanyaan motivasi kerja, 7 dari 10 orang karyawan merasa tidak diapresiasi ketika telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Ada banyak faktor yang dapat melatarbelakangi terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan salah satunya yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan (Wijayanti & Anisa, 2022). Kompensasi sebagai poin utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberian kompensasi yang sesuai secara adil oleh perusahaan akan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif untuk perusahaan. Kompensasi juga sebagai balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk terus berpartisipasi dalam setiap tumbuh dan kembangnya perusahaan serta mampu membangun komitmen yang dimiliki oleh karyawan (Hidayati & Saputra, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk. (2022), Dhananjaya & Dewi (2019) serta Ariyanti & Suartina (2021) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*, namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Efitriana & Liana (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang berbeda juga dikemukakan oleh Purwati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Motivasi kerja yakni semangat kerja yang dimiliki karyawan yang timbul karena perlunya memenuhi kebutuhan kehidupan dari masing-masing karyawan. Tepatnya pemberian motivasi oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan kebutuhan karyawan pun akan terpenuhi. Robbins & Judge (2015:222) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. Motivasi sebagai faktor psikologis dari karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dipengaruhi rasa puas dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan pada dasarnya melakukan pekerjaan karena adanya faktor untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Pengangan sumber daya yang tepat juga dapat menjadikan perusahaan menjadi dinamis dan mampu berkembang pesat, oleh karena itu kebijakan perlunya pengelolaan kebijakan sumber daya manusia dalam keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* yang bertitik pada faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, sistem kompensasi, yang sebagai dasar utama karyawan dalam keinginan untuk keluar dari perusahaan (Saefullah *et al.*, 2018). Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan sebagai tolak ukur keberhasilan kompensasi dan motivasi oleh perusahaan yang mampu mempertahankan karyawannya untuk berkomitmen di dalam perusahaan (Angelika *et al.* 2022).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilandasi *Traditional turnover Theory* menggambarkan perilaku karyawan yang dapat dilihat melalui faktor sikap pekerjaan yaitu kepuasan kerja. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, *traditional turnover theory* menyatakan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi terhadap apa yang diberikan oleh organisasinya maka mereka akan cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dan menurunkan niat keluar dari perusahaan. Penelitian ini juga dilandasi teori atribusi yakni upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab perilaku dari setiap individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal perilaku karyawan dipengaruhi yang berda di bawah kendali pribadi karyawan, sedangkan secara eksternal dipernguhi dari luar diri karyawan yang berarti terpaksa melakukan suatu kegiatan karena dituntutnya oleh situasi yang dihadapi. Kedua teori ini terletak pada variabel kompensasi, karyawan yang diberikan kompensasi sesuai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menurunya *turnover itention* yang dimilikinya.

Pemberian kompensasi yang sesuai secara adil oleh perusahaan akan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif untuk perusahaan. Kompensasi juga sebagai balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk terus berpartisipasi dalam

setiap tumbuh dan kembangnya perusahaan serta mampu membangun komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai tentu akan menurunkan tingkat *turnover intention* oleh karyawan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Wijayanti & Anisa (2022) menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang akan dilakukan karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Salehah *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan. Secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa semakin banyak kompensasi yang diterima karyawan maka semakin kecil keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan (Saputra dkk., 2022).

H1: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

Kompensasi oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang mampu memunculkan motivasi dari dalam diri karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mampu membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga tingginya kompensasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemberian kompensasi ini tentunya akan mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Surya (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, maka motivasi karyawan akan meningkat. Ulfah *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan penghasilan tinggi dari pekerjaannya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Karyawan dengan motivasi yang tinggi tentu merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan motivasi karyawan tersebut akan memberikan hasil kinerja yang baik dan keinginan meninggalkan perusahaan pun akan rendah. Tingginya motivasi kerja oleh karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, Motivasi

tersebut dapat berasal dari kurangnya mendapat pengakuan dari atasan atas kinerjanya selama ini, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga mengakibatkan tingkat motivasi dalam bekerja menurun dan dapat terjadinya *turnover intention* (Abidin, 2019). Purwati *et al.* (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dari dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam memenuhi *Turnover Intention*. Hal ini berarti secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi motivasi kerja yang diterima maka semakin rendah *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang berdampak besar dalam keputusan *Turnover Intention* (Purwati *et al.*, 2020)

H3: Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*

Pemberian kompensasi oleh perusahaan tentu akan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan karena terpenuhinya kebutuhan karyawan sehingga dengan adanya kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* oleh karyawan pula. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pegawai pada pencapaian tujuan. Motivasi dapat memediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention* (Ambarsari *et al.*, 2019). Prasetio *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*.

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan asosiatif kausalitas untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Artini Bali Groups yang beralamat di Jalan Hanoman, Padang Tegal Kelod, Ubud. Lokasi ini dipilih karena berdasarkan data *turnover* yang diperoleh dari *owner* Artini Bali Groups menunjukkan bahwa pada tahun 2019 sampai 2021 perusahaan ini memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dimana mencapai 14 persen. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pra survei melalui metode wawancara dan menggunakan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan *skala likert* dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Populasi dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh adalah seluruh karyawan Artini Bali Groups yang berjumlah 51 orang. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan profil dari 51 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Profil responden yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja selama berada di dalam perusahaan.

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	28	54,9
Perempuan	23	45,1
Total	51	100

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 28 dengan persentase 54,9 persen dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase 45,1 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Artini Bali *Groups* didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga sehingga mayoritas untuk mencari penghasilan, selain itu Artini Bali *Groups* lebih memilih karyawan berjenis kelamin laki-laki karena karyawan laki-laki lebih kuat dan cekatan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pengunjungnya.

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
21 - 30	26	51,0
31 - 40	19	37,2
41 - 50	5	9,8
51 - 60	1	2,0
Total	51	100

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 51 persen. Responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 37,2 persen. Responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 9,8 persen. Responden yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2 persen. Hal ini berarti bahwa responden berada pada usia produktif sehingga mampu bekerja dengan maksimal.

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	42	82,4
Diploma	5	9,8
Sarjana	4	7,8
Total	51	100

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat adalah sebanyak 42 orang dengan persentase 82,4 persen. Responden yang menempuh pendidikan terakhir Diploma adalah sebanyak 5 orang dengan persentase 9,8 persen. Responden yang menempuh pendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 4 orang dengan persentase 7,8 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Artini Bali *Groups* didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yang diasumsikan sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan secara dasar dalam dunia perhotelan.

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 3	26	51,0
3-5	11	21,5
> 5	14	27,5
Total	51	100

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 51 persen. Responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 21,5 persen. Responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 27,5 persen. Hal tersebut menunjukkan karyawan Artini Bali *Groups* didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun yang berarti karyawan masih tergolong baru di perusahaan.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	Kompensasi (X)	X.1	0,784	0,000	Valid
		X.2	0,770	0,000	Valid
		X.3	0,802	0,000	Valid
		X.4	0,479	0,000	Valid

Bersambung

Lanjutan Tabel 5.

2	Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,689	0,000	Valid
		Z.2	0,822	0,000	Valid
		Z.3	0,757	0,000	Valid
		Z.4	0,603	0,000	Valid
4	Turnover Intention (Y)	Y.1	0,628	0,000	Valid
		Y.2	0,355	0,000	Valid
		Y.3	0,761	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan 30 sampel menunjukkan semua hasil masing – masing indikator memiliki nilai *pearson correlation* > 0,3, sehingga semua indikator masing – masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
(X)	0,673	Reliabel
(M)	0,654	Reliabel
(Y)	0,825	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan 30 sampel menunjukkan semua hasil masing – masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga semua indikator masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 7.
Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total Skor	Rata - rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.	4	8	18	14	7	165	3,24	Cukup Tinggi
2	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini jika fasilitas yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai.	0	1	8	11	31	225	4,41	Sangat Tinggi
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya.	5	8	8	12	18	183	3,59	Tinggi
Rata – rata skor variabel Turnover Intention (Y)								3,74	Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

Variabel *turnover intention* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini jika fasilitas yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai.” sebesar 4,41 dengan kategori sangat tinggi, ini menyatakan bahwa tidak adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai akan berakibat pada adanya niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Variabel *turnover intention* terendah terdapat pada pernyataan “Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.” sebesar 3,24 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi namun menjadi paling rendah dibanding pernyataan lainnya, ini menyatakan bahwa karyawan Artini Bali *Groups* yang memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Tabel 8.
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total Skor	Rata - rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu.	2	6	16	21	6	176	3,45	Tinggi
2	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan.	0	7	17	19	8	181	3,55	Tinggi
3	Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi saya.	2	6	7	23	13	192	3,76	Tinggi
4	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik.	4	9	8	12	18	184	3,61	Tinggi
Rata – rata skor variabel Motivasi Kerja (Z)								3,59	Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

Variabel motivasi kerja tertinggi terdapat pada pernyataan “Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi saya.” sebesar 3,76 yang termasuk dalam kategori tinggi, ini menyatakan bahwa karyawan merasa Artini Bali *Groups* memberikan ruang untuk seluruh karyawannya dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Variabel motivasi kerja terendah terdapat pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu.” sebesar 3,45 yang termasuk dalam kategori tinggi namun menjadi paling rendah dibanding pernyataan lainnya. Ini menyatakan bahwa karyawan Artini Bali *Groups* merasa dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Variabel kompensasi tertinggi terdapat pada pernyataan “Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan.” sebesar 3,80 yang termasuk dalam kategori tinggi, ini menyatakan bahwa Artini Bali *Groups* peduli dengan kesehatan dan keamanan karyawannya dengan memberikan jaminan kesehatan.

Variabel Kompensasi terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan.” sebesar 3,45 yang termasuk dalam kategori tinggi namun menjadi paling rendah dibanding pernyataan lainnya. Ini menyatakan bahwa karyawan Artini Bali *Groups* telah memperoleh kompensasi yang sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan kepada mereka.

Tabel 9.
Deskripsi Variabel Kompensasi (X)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total Skor	Rata - rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan.	2	6	16	21	6	176	3,45	Tinggi
2	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan.	0	7	17	19	8	181	3,55	Tinggi
3	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan.	2	6	7	23	13	192	3,76	Tinggi
4	Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan.	1	4	11	23	12	194	3,80	Tinggi
Rata – rata skor variabel Kompensasi (X)								3,64	Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> <i>Kolmogorov-Smirnov</i>
Sub-struktural 1	0,134
Sub-struktural 2	0,101

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 4.9 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,134 dan 0,101. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan Tabel 11 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka daripada itu model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Sub-Struktural 2	Kompensasi	0,283	3,529
	Motivasi kerja	0.283	3,529

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig.
Sub-Struktural 1	Kompensasi	-1.611	0.114
Sub-Struktural 2	Kompensasi	-1.805	0.077
	Motivasi Kerja	1.731	0.090

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 12 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>			
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.918	1.231		.746
	Kompensasi	.924	.083	.847	11.132
	(X)				.000

R² = .717 F Statistik = 123,927 Sig F = 0,000

Sumber: data diolah, 2023

Hasil analisis jalur sub struktural model satu maka didapatkan persamaan struktural yakni $Z = 0,847X + e_1$, yang memiliki arti Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa β_1 sebesar 0,847 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z), ini berarti apabila kompensasi meningkat maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,847. Pada perhitungan pengaruh *error* (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh *error* sub struktural 1 (e_1) sebesar 0,696 yang menunjukkan bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diluar dari variabel kompensasi sebesar 0,696 (69,9%).

Tabel 14.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
Model		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	11.070	1.035		10.697	.000
	Kompensasi (X)	-.910	.130	-1.253	-6.984	.000
	Motivasi Kerja (Z)	.934	.119	1.403	7.820	.000

R² = .562 F Statistik = 30,808 Sig F = 0,000

Sumber: data diolah, 2023

Hasil analisis jalur sub struktural model dua maka didapatkan persamaan struktural yakni $Y = -1,253X + 1,403Z + e_2$, yang memiliki arti Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa β_2 sebesar -1,253 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y), apabila kompensasi meningkat maka *turnover intention* menurun sebesar 1,253. Koefisien berikutnya adalah β_3 sebesar 1,403 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y), apabila motivasi kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat sebesar 1,403. Pada perhitungan pengaruh *error* (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh *error* sub struktural 2 (e_2) sebesar 0,827 yang menunjukkan bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diluar dari variabel motivasi kerja dan kompensasi sebesar 0,827 (82,7%).

Pengaruh langsung variabel kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar $\beta_1 = 0,847$. Pengaruh langsung variabel kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar $\beta_2 = -1,253$. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* (Y) sebesar $\beta_3 = 1,403$. Pengaruh tidak langsung sebesar $0,847 \times 1,403 = 1,188$. Total pengaruh antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention* melalui variabel motivasi kerja $-1,253 + 1,188 = -0,065$.

Hasil perhitungan koefisien determinasi total didapatkan nilai sebesar 0,66, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 66 persen variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X) dan motivasi kerja (Z) dan 44 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Berdasarkan hasil analisis jalur sub struktural 2 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Beta sebesar -1,253 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dengan kata lain, maka Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila semakin besar kompensasi yang diterima karyawan Artini Bali *Groups* maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *traditional turnover theory*, semakin meningkatnya kompensasi maka

karyawan akan semakin puas dengan pekerjaannya dan *turnover intention* di Artini Bali *Groups* akan semakin menurun, yang ditunjukkan apabila kompensasi yang ditawarkan atau diberikan oleh Artini Bali *Groups* terus ditingkatkan maka akan dapat berpengaruh pada penurunan tingkat *turnover intention* di Artini Bali *Groups*. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena apabila karyawan menerima kompensasi yang dirasa sesuai dengan beban kerja, kinerja dan standar minimal upah yang berlaku maka karyawan akan merasa puas dan senang untuk melakukan pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Salehah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya yang dikemukakan oleh Saputra dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis jalur sub struktural 1 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Beta sebesar 0,847 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 ditolak dan H_2 diterima karena nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila semakin baiknya kompensasi yang diberikan maka motivasi kerja karyawan Artini Bali *Groups* akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan *traditional turnover theory*, semakin meningkat kompensasi yang diterima karyawan Artini Bali *Groups*, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawannya karena karyawan merasa puas dan berpengaruh terhadap hasil kerjanya yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi yang ditawarkan oleh Artini Bali *Groups* terus ditingkatkan maka motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga akan mengalami peningkatan. Sehingga hipotesis kedua diterima. Djaya (2021) menyatakan bahwa perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan agar mereka senantiasa bekerja dengan baik dalam penyelesaian tugas yang dibebankan oleh atasan, dengan adanya pemberian kompensasi tentunya akan menjadi faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Ketika pemberian kompensasi tersebut dianggap adil. Fauzan (2022) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan bonus atau insentif di samping gaji bulanan yang karyawan dapatkan, dan meningkatkan pemberian gaji karyawan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Surya (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dikemukakan oleh Harahap & Khair (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ulfah *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis jalur sub struktural 2 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Beta sebesar 1,403 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 diterima dan H_3 ditolak karena nilai signifikansi

yang lebih kecil dari 0,05, dengan kata lain, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja karyawan Artini Bali *Groups* maka tingkat *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan. Sehingga hipotesis ketiga ditolak. apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka *turnover intention* karyawan di Artini Bali *Groups* akan semakin meningkat, hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Artini Bali *Groups* mengalami peningkatan maka akan dapat berpengaruh pada semakin meningkatnya *turnover intention* di Artini Bali *Groups*. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan memiliki pengaruh positif sehingga apabila motivasi kerja semakin kuat maka *turnover intention* juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Diputra *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil perhitungan uji sobel dengan Nilai Z sebesar $7,415 > 1,96$, dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Artini Bali *Groups*, sehingga hipotesis keempat diterima. Motivasi kerja dalam penelitian ini secara parsial mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti variabel secara langsung variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel mediasi dan selanjutnya variabel mediasi berpengaruh terhadap variabel endogen. hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan Artini Bali *Groups* terus ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Artini Bali *Groups*, sehingga dengan adanya peningkatan motivasi kerja tersebut maka akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention* karyawan di artini bali *groups*. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi dapat memediasi antara kompensasi sehingga berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung teori yang telah ada sebelumnya, mengacu pada Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider karena hubungannya dapat dikaitkan dengan *turnover intention*, bahwa meningkatnya *turnover intention* merupakan suatu sebab dan akibat dalam suatu perusahaan sehingga menyebabkan peningkatan *turnover intention* dimana *turnover intention* karyawan Artini Bali *Groups* meningkat akibat adanya faktor yang berasal dari kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Pengaruh eksternal yang mengakibatkan adanya penurunan kekuatan finansial perusahaan dikarenakan situasi dan kondisi yang berubah setelah dilanda pandemi *covid-19* sehingga mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang maksimal bagi karyawannya, sehingga secara langsung akan berpengaruh kepada faktor kekuatan internal yaitu motivasi kerja karyawan. Adanya ketidaksesuaian antara beban kerja

dan motivasi kerja dengan kompensasi yang diterima karyawan maka akan berdampak pada peningkatan *turnover intention* pada perusahaan. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa motivasi kerja yang tinggi dan diikuti dengan pemberian kompensasi yang baik secara nyata dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, ketika karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi kemudian diberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan beban kerja yang diberikan sehingga berpotensi menurunkan tingkat *turnover intention*. Implikasi teoritis penelitian ini juga mendukung teori yang telah ada sebelumnya, mengacu pada Teori *Traditional Turnover Theory*, dimana kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari perilaku dan sikapnya dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan Artini Bali *Groups*, memperoleh kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka mereka akan cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dan menurunkan niat keluar dari Artini Bali *Groups*.

Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen dalam menjaga motivasi kerja dan menentukan besaran kompensasi yang optimal bagi karyawan di Artini Bali *Groups*. Berdasarkan hasil penelitian pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam kategori tinggi, hal ini tentunya harus dapat dijaga oleh manajemen dengan berbagai kebijakan yang utamanya berkaitan dengan kompensasi yang akan diterima oleh karyawannya, dengan demikian diharapkan dapat menekan tingkat *turnover intention* di Artini Bali *Groups*. Contoh kebijakan yang dapat diterapkan oleh Artini Bali *Groups* selain dengan memberikan kompensasi berupa gaji yang sesuai adalah dengan memberikan THR pada hari tertentu sehingga karyawan akan merasa terbantu dan diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, Artini Bali *Groups* juga dapat memberikan bonus ketika karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaannya dengan baik, memberikan upah lemburan ketika mereka bekerja melebihi jam kerja normalnya sehingga kebijakan tersebut akan membuat karyawan merasa perusahaan memperhatikan dan menghargai berbagai kinerja yang mereka lakukan dengan baik, hal tersebut diharapkan akan dapat menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada Artini Bali *groups*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitian ini yakni Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan Artini Bali *Groups* terhadap karyawannya, maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan Artini Bali *Groups*, maka akan semakin meningkat juga motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Artini Bali *Groups* semakin meningkat maka tingkat *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover*

intention. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan Artini Bali *Groups* maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut, adanya peningkatan motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada adanya penurunan tingkat *turnover intention* pada Artini Bali *Groups*.

Adapun saran pada penelitian ini yakni dari segi kompensasi Artini Bali *Groups* perlu melakukan penyesuaian besaran gaji karyawan berdasarkan pada minimum gaji daerah dan posisi yang mereka tempati. Sehingga dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat menjaga motivasi kerja karyawan yang dapat berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention* di Artini Bali *Groups*. Dari segi motivasi kerja indikator Artini Bali *Groups* dapat melakukan observasi mengenai penyebab karyawan tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, apabila dikarenakan motivasi kerjanya yang rendah, Artini Bali *Groups* dapat menawarkan bonus bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat pada waktunya, pemberian bonus tersebut juga dapat dibarengi dengan memberikan THR pada hari tertentu, dan memberikan uang lemburan ketika mereka bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, sehingga dengan demikian karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan dan menghargai kinerjanya di Artini Bali *Groups*. Apabila keterlambatan tersebut dikarenakan kemampuan karyawan yang masih di bawah standar perusahaan maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan guna meningkatkan keahlian dari karyawan tersebut. Dari segi *turnover intention* Artini Bali *Groups* dapat meningkatkan berbagai fasilitas yang tersedia seperti fasilitas alat penunjang pekerjaan maupun fasilitas jaminan kesehatan dan fasilitas keselamatan bagi karyawannya. Sehingga dengan melakukan peningkatan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan tersebut diharapkan karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada Artini Bali *Groups*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel penelitian lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada suatu perusahaan, serta mampu memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya di Artini Bali *Groups* saja sehingga memberikan suatu pandangan yang mampu diimplementasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- Abidin, Moch. Jumbris. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8 (9), hal. 1-18.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ambarsari, D. A., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). The Influence of Authoritarian Leadership Style, Compensation, and Career Development on Turnover Intention with Work Motivation as Intermediate Variables at Gunung Agung Citraland Bookstore Semarang. *Journal of Management*, 5(5).
- Angellika, Kezia., Mendra, I Wayan., & Harwathy, Tjok Istri Sri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Turnover

- Intention di Grand Inna Bali Beach. *Jurnal EMAS*, 3 (10), hal 47-56.
- Ardian, Noni. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4 (2), hal. 119-132.
- Ardianti, N. P. I. A., Landra, N., & Dwi, N. M. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Pegawai Bank BRI Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), hal. 29–38.
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1119-1129.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Budiyanto, Albert. (2022). Pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25 (2), hal. 95-109.
- Dewi, Putu Evi Rosalinda., & Surya, Ida Bagus Ketut. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan New Kuta Golf. *E-Journal Manajemen*, 11 (4), hal. 784-803.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72-84.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *VALUES*, 2(3).
- Dwiyanti, N.M.C. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi. *Bisma: Jurnal Ilmiah*, 6 (2), hal. 96-102.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880
- Fauzan, Sultan Muhammad., & Sary, Fetty Poerwita. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4 (6), hal. 928-937.
- Harahap, Dewi Suryani., & Khair, Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), hal. 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2 (1), hal 134–147.
- Hiariey, Harvey. Attamimi, Rachma., & Salmon, Juan. (2022). Job Embeddeness dan Organizational Citizenship Behavior Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6 (2), hal. 9231-9238.
- Hidayati, Siti Noor. & Saputra, Suryadi Dwi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal Maksipreneur*, 7 (2), hal. 162-173.
- Kurniawan, Arie Dwi., & Setioningtyas, Widhayani Puri. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja & Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Galeri Batik Wistara Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 1 (1), hal. 74-80.
- Kuswahyudi, Ifan Johar., Setiadi, pompon Budi., & Rahayu, Sri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6 (2), hal. 11261-11280.
- Lubis, Nurhasanah., & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2 (2), hal. 196-208.
- Meme, R., & Byre, R. O. (2020). Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Yang Di Mediasi Oleh Minat Beli Konsumen Roxy Swalayan. *Ende. Analisis*, 10(2), 1-13.
- Mu’Tafi, Ali. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Era Global. *Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20 (2), hal. 106-125.
- Mukhasanah, Citraningsih, Diningrum., & Noviandari, Hanifah. (2022). Kolerasi Antara Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Sisa Hasil Usaha di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati. *Qulubana: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2 (2), hal. 82-90.
- Mustafa, G., & Ali, N. (2019). Rewards, Autonomous Motivation and Turnover Intention: Results from a Non-Western Cultural Context. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1676090.
- Nurhasanah, Siti. & Sumardi, Rebin. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14 (2), hal. 26-42.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686-699.
- Prasetio, A. P., Azis, E., & Anggadwita, G. (2019). Exploring compensation satisfaction to enhance motivation and reduce turnover intention among employee of private bottled water company in Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), 32-48.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Purwati, Astari Ayu., Salim, Cindy Ascorditia., & Hamzah, Zulfadli. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workland on Employee Turnover Intention. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8 (3), hal 370-381.
- Rahman, S., & Rivai, H. A. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Bintang Tiga Di Kota Padang. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 63-78.
- Rahyuda, I Ketut (2020). Metode Penelitian Bisnis *Base Of The Research Pyramid* Edisi 2020, Denpasar: CV Sastra Utama.
- Rasid, Zulkifli., Tewal, Bernhard., & Kojo, Christoffel. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (2), hal. 1008–1017.
- Robbins, SP dan Judge, TA. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, Samrotu. & Prasetio, Arif Partono. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *JRMB*, 13 (1), hal. 59-67.
- Saefullah, Encep., Listiawati., & Rimandani, Kiki Zakiyah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Turnover Pegawai. *Akademika*, 16 (1), hal. 68-74.
- Salehah, Agustina., Harini, Sri., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8 (1), hal. 113-130.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, 4(4).
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sudja'i & Djaelani, M. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Turnover Intention: Analisis Hubungan yang Menentukan Efisiensi Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), hal. 55-62.
- Takdir, S. D., La Ode, A., & Novitasari, Y. I. (2023). The Influence Of Competence And Independence As Well As Individual Characteristics On Audit Quality At The Kendari City Inspectorate. *RJOAS*, 1(133).
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3 (2), hal. 148–156.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *AL-*

- Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Ulfah, Ratna Andriya., Subiyanto, Didik., & Kurniawan, Ignatius Soni. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus*, 10 (2), hal 219-238.
- Wahidahwati, W., & Asyik, N. F. (2022). Determinants of auditors ability in fraud detection. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2130165.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 17-24.
- Wijayanti, Erika Putri., & Anisa, Fritania. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12 (2), hal 194-205.
- Winoto, Hery. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT NBK. *E-Journal Binawakya*, 14 (2), hal. 2123-2130.
- Yanti, N. P. aryk pramana, & Manuatidewi, I. G. ayu. (2020). The Role Of Organizational Commitments Mediating The Effect Of Employee Satisfaction To Employee Intention Turnover. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 1(4), 193–199.
- Yuningsih, Erni., Harini, Sari., & Rifky, M. Gusnul. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6 (1), hal. 47–59.
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 667-689.