

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
HOTEL CAPELLA UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Nyoman Ipon Saibajari

NIM 1915713107

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
HOTEL CAPELLA UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Nyoman Ipon Saibajari
NIM 1915713107**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini .

Nama : Ni Nyoman Ipon Saibajari

NIM : 1915713107

Jurusan : Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah tugas akhir saya dengan judul:

“Analisis *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Capella Ubud”

Adalah memang benar asli karya saya Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilamana kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 27 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Ni Nyoman Ipon Saibajari

NIM : 1915713107

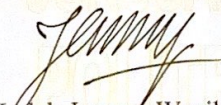
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir : Analisis *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel
Capella Ubud
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Nyoman Ipon Saibajari
 - b. NIM : 1915713107
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Administrasi Bisnis

Badung, 27 Agustus 2022


Menyetujui,

Pembimbing I,


Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc

NIP. 198104122005011001

Pembimbing II,


I Wayan Siwantara, SE, MM.

NIP. 196503071992031002

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA HOTEL CAPELLA UBUD**

Oleh:

NI NYOMAN IPON SAIBAJARI

NIM. 1915713107

Disahkan Oleh:

Ketua Penguji



I Wayan Siwantara, SE, MM.

NIP. 196503071992031002

Penguji I



Wayan Suryathi, SE., MM

NIP. 196510171990112001

Penguji II



Ida Bagus Gede Dananjaya, S.E., MM

NIP. 202111007

Mengetahui,

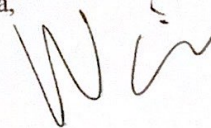
Jurusan Administrasi Niaga



Badung, 27 Agustus 2022

Program Studi Administrasi Bisnis

Ketua,



I Made Widiantra, S.Psi.,M.Si.

NIP. 197902182003121002

PRAKARTA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widi Wasa karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Analisis *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Capella Ubud” dengan baik. Adapun tujuan penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk menyelesaikan studi pada Program Studi D3 Administrasi Bisnis.

Dalam pelaksanaan hingga penyusunan Tugas Akhir ini, berbagai pihak telah membatu sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. I Nyoman Abdi,SE,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. I Ketut Santra,M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga beserta para dosen Administrasi Niaga yang telah banyak membimbing dan memberi ilmu selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Kadek Jemmy Waciko, S.Pd.,M.Sc selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat pada penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.

4. Bapak I Wayan Siwantara, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat pada penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
5. Orang tua, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selama ini telah membantu penulis dalam perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa demi kelancaran dan kesuksesan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
6. Bapak Nyoman Gede Widiana selaku *Director of Human Resources* dan Bapak Wayan Budiasa Sudharma selaku *Human Resources Coordinator* serta para staf Hotel Capella Ubud yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama proses *training* dan bantuan dalam mendapatkan informasi dan pengumpulan data.
7. Teman-teman serta semua pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian Tugas Akhir yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widi Wasa selalu memberikan kebaikan dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran pelaksanaan dan penyelesaian Tugas Akhir ini. Akhir Kata, saya berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi seluruh pembaca baik dari lingkungan Politeknik Negeri Bali maupun luar Politeknik Negeri Bali.

Badung, 19 Juli 2022

Penulis

ABSTRAK

Keluar dan masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar dan tak bisa dihindari. Namun tingginya tingkat *turnover* karyawan akan berujung pada besarnya biaya perekrutan, pelatihan dan dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi kepada karyawan yang masih menetap di perusahaan. Maka perusahaan memerlukan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan betah dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab dari *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang didukung dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi yang digunakan yaitu dengan mengamati secara langsung objek dari penelitian. Wawancara yang dilakukan yaitu dengan 7 orang karyawan yang sudah *resign* dari Hotel Capella Ubud serta dilengkapi dengan dokumentasi sebagai data pendukung.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penyebab utama dari *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud yaitu faktor promosi. Adapun faktor penyebab lainnya yaitu yaitu jam lembur yang tinggi, suasana kerja yang kurang nyaman, kurangnya waktu untuk beristirahat dan gaji/upah yang kurang tidak sesuai dengan jam lembur. Adapun solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menerapkan program *employee retention*

Kata Kunci : *Turnover Intention* Karyawan, kepuasan kerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PRAKARTA.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Metode Penelitian	6
1. Lokasi Penelitian	6
2. Objek Penelitian	6
3. Data Penelitian	6
4. Teknik Analisis Data	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Sumber Daya Manusia	10
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
C. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
D. <i>Turnover Intention</i>	15
E. Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	15
F. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	19
G. Dampak <i>Turnover Intention</i>	20
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	23
A. Sejarah Hotel Capella Ubud	23
B. Bidang Usaha	24
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40

A. Kebijakan Perusahaan.....	40
B. Analisis dan Interpretasi Data	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 3.1 Kategori Tenda (<i>villas</i>) pada Hotel Capella Ubud	26
Tabel 4.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2019-2021.....	51
Tabel 4.2 Data Exit Form Interview Tahun 2019-2021.....	52
Tabel 4.3 Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Karyawan.....	53
Tabel 4.3 Alasan Responden Mengenai Penyebab Turnover Intention...	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Hotel Capella Ubud.	30
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.1 *Exit Form Interview*

Lampiran. 2 Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampitan. 3 Dokumentasi Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling utama dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia sebagai faktor utama dalam menentukan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, baiknya sumber daya manusia dikelola secara optimal sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Maka dari itu keberadaan sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan. Jika di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang dapat berkembang dengan baik maka perusahaan juga akan dapat berkembang dengan baik.

Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan baik semakin sulit ditemukan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Maka dari itu perusahaan memerlukan kebijakan untuk

mempertahankan kepuasan kerja karyawan agar mampu menekan adanya minat karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.

Keluar dan masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar dan tak bisa dihindari. Namun, tingginya tingkat *turnover* karyawan akan berujung pada besarnya biaya perekrutan, pelatihan karyawan baru dan dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi kepada karyawan yang masih menetap di perusahaan tersebut. Hal ini akan berdampak kepada perilaku karyawan yang masih berada di perusahaan tersebut menjadi malas bekerja hingga stres karena besarnya tanggung jawab untuk memegang tugas yang sebelumnya tidak pernah mereka lakukan dan berujung kepada keinginan berpindah (*turnover intention*) ke perusahaan lain.

Menurut Ronald dan Milkha (2014), *Turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan *turnover intention* adalah merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak, menurut Saeka dan Suana (2016).

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa *turnover intention* merupakan niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena jika perusahaan disibukkan dengan urusan keluar masuknya karyawan maka hal ini akan menghambat keseluruhan kinerja karyawan dari masing-masing *department*. Oleh sebab itu, untuk dapat menekan biaya, waktu juga mengontrol jalannya operasional dengan baik hendaknya perusahaan dapat mengendalikan *turnover* karyawan agar tidak tinggi.

Sebagian besar perusahaan pernah mengalami fenomena keinginan karyawan untuk keluar hingga berujung pada *turnover* karyawan, salah satunya yaitu yang terjadi di Hotel Capella Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Dalem Keliki, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Selama tahun 2021 Hotel Capella Ubud telah mencatat terdapat belasan karyawan yang keluar dan tentunya ada proses perekrutan kembali dari perusahaan. Ketidakseimbangan antara keluar dan masuknya karyawan menyebabkan kurangnya pelayanan yang maksimal terhadap karyawan. Adanya intensi *turnover* pada karyawan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam mengelola perusahaan untuk keluar dari masalah tersebut.

Berikut adalah data turnover karyawan Hotel Capella Ubud tahun 2019-2021 :

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)				Persentase Tingkat <i>Turnover</i>
		Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
1	2019	130	15	9	136	6.76%
2	2020	136	9	5	140	3.62%
3	2021	140	4	14	130	10.37%

Sumber : *Human Resources Department*

Berdasarkan data di atas, pada tahun 2021 perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 10,37% dimana Menurut Gillis dalam Adhi Prabowo (2015) mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang normal berkisar 5% - 10% dari jumlah pegawai keseluruhan, sedangkan dikatakan tinggi apabila tingkat *turnover* mencapai 10% atau lebih.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah *turnover* karyawan, khususnya mengenai *turnover intention* di Hotel Capella Ubud dengan menganalisis penyebab timbulnya karyawan yang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Adapun judul penelitian Tugas Akhir ini yaitu “**Analisis *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Capella Ubud.**”

B. Pokok Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka pokok masalah penelitian ini adalah :

1. Apa penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud?
2. Bagaimana solusi untuk mengatasi permasalahan *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention* pada Hotel Capella Ubud.
2. Untuk mengetahui bagaimana solusi yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dan membandingkan dengan kenyataan yang ada di dunia industri.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan Politeknik Negeri Bali serta dapat menjadi bahan

referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan solusi serta masukan pada perusahaan untuk dapat mengurangi dan mengatasi masalah *turnover intention* karyawan

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Hotel Capella Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Dalem Keliki, Kecamatan Tegalalang, Kabupaten Gianyar.

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah *turnover intention* karyawan pada Hotel Capella Ubud.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kualitatif. Menurut Sugiono (2017) Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto yang tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka.

b. Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Data primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari tempat dimana penelitian ini dilaksanakan yaitu pada Hotel Capella Ubud. Data yang diambil tersebut berupa data mentah yang belum di olah seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan *human resources department* dan karyawan dari Hotel Capella ubud yang sudah *resign*.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh melalui buku-buku atau media lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas seperti buku-buku dalam perpustakaan yang mengacu pada *turnover*. Selain itu sumber data lain yang digunakan yaitu data *turnover* karyawan dan *exit form interview* yang diperoleh melalui *human resources department*.

c. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Kristanto (2018) Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data. Peneliti menggunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan suatu metode untuk mencari data dengan mengamati objeknya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dan mencatat apa yang didapat pada tempat penelitian yang berkaitan dengan *turnover intention*.

2) Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara dua belah pihak untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat mengenai suatu hal. Dalam penelitian ini.

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Responden dalam wawancara yaitu 7 orang karyawan yang sudah *resign* dari Hotel Capella Ubud dan *Human Resources Coordinator* untuk mengetahui informasi tentang *turnover* karyawan pada Hotel Capella Ubud.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis data dengan cara menguraikan dan memaparkan keterangan-keterangan dari hasil wawancara penelitian atau data-data yang didapat saat melakukan penelitian yang ada hubungan dengan pokok masalah sehingga dapat disimpulkan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab di atas, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan *exit form interview* dan hasil wawancara dengan staf yang sudah *resign*, dapat dinyatakan bahwa penyebab utama dari tingginya *turnover intention* pada Hotel Capella Ubud yaitu karena faktor promosi sulitnya naik jabatan dan mendapatkan tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain. Selain itu, penyebab lain dari *turnover intention* pada Hotel Capella Ubud yaitu jam lembur yang tinggi, suasana kerja yang kurang nyaman, kurangnya waktu untuk beristirahat dan gaji/upah yang kurang tidak sesuai dengan jam lembur.
2. Untuk dapat mengurangi *turnover intention* pada Hotel Capella Ubud maka perusahaan dapat menerapkan program *employee retention* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara

memberikan apresiasi terhadap karyawan, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier karyawan, memberikan bonus kepada karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada Hotel Capella Ubud yaitu perusahaan khususnya *human resources department* diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan karyawan dan menerapkan program *employee retention*. Dimana program *employee retention* ini dapat diwujudkan dengan cara mengapresiasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkualifikasi dan mengadakan *outbond/welcoming party*. Sehingga diharapkan akan timbul lingkungan kerja yang positif dan turnover intention dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono, J. (2014). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Agus Pande Saeka, I Putu dan I Wayan Suana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, 5(6) : 3736-3760.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kristanto, V. H. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Novliadi, Ferry. 2011, "Intensi Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja." Tesis. Yogyakarta. MM UGM.
- Ronald, S., & Milkha, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan *turnover intention* karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3 (1), 1-9.
- Sa'diyah Halimatus. (2017). Pengaruh Employee Retention dan *Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Kompetensi*, 2 (1), 1-32

Saeka,Suena (2016). Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan stres kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa algaemas prima bali. E Jurnal Manajemen Unud 5(6),3737.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: IKAPI

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sukwadi Ronald,Meliana Milkha. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, 3(1), 1-9.