

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL MANDAPA, A RITZ-CARLTON
RESERVE UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

OLEH:

**NI LUH GEDE ANGGRENI PUSPITA DEWI
NIM. 2015744042**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL MANDAPA, A RITZ-CARLTON
RESERVE UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

OLEH:

**NI LUH GEDE ANGGRENI PUSPITA DEWI
NIM. 2015744042**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


1. Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud
2. Penulis :
 - a. Nama : Ni Luh Gede Anggreni Puspita Dewi
 - b. NIM : 2015744042
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional


Badung, 21 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


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


Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si.

NIP. 197902182003121002

NIP. 196401141988112001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL MANDAPA, A RITZ-CARLTON
RESERVE UBUD**

Oleh :

Ni Luh Gede Anggreni Puspita Dewi

NIM : 2015744042

Disahkan:

Ketua Penguji

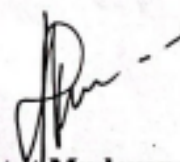
Penguji I



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP. 197612032008122001

Penguji II



I Ketut Muderana, SE., M.Si.


NIP. 196212311988031012



Mengetahui

Jurusan Administrasi Niaga

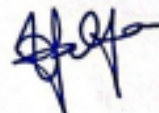
Ketua


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 23 Agustus 2024

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP. 197612032008122001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

“Now I’m just accepting how imperfect life and how imperfect I am and tryna just find things that can help me become as close as to that perfection as I think”

Mark Lee, NCT

Persembahan :

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work Family Conflict dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan di Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud”** tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

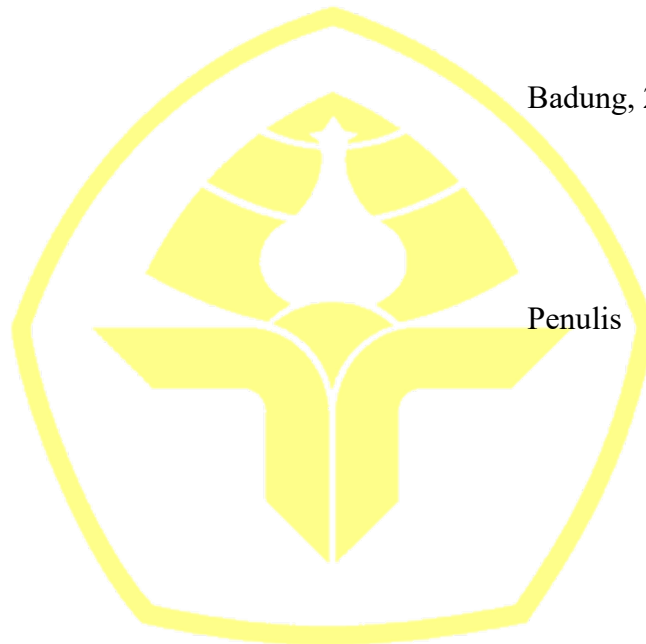
1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Ida Bhatara Hyang Guru, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, perlindungan, kerahayuan dan berkat yang selalu diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak I Made Widianata, S.Psi, M.Si., dan Ibu Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, bimbingan, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak, Ibu, dan kedua adik saya serta semua anggota keluarga yang telah memberi dukungan, doa, dan kepercayaan kepada penulis dalam berproses menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat tercinta : Ayusua, Amayda, Dita, Kirana, Govinda, Puspita, Kak Witia, dan Kak Mega yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi tempat paling nyaman

untuk berkeluh kesah, selalu menginspirasi dan meyakinkan penulis untuk tetap semangat dan bertahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

5. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat membantu para pembaca sebagai referensi maupun pedoman. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat megarapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis megarapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 26 Agustus 2024



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Gede Anggreni Puspita Dewi

NIM : 2015744042

Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional /Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI 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 SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

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

Badung, 21 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Luh Gede Anggreni Puspita Dewi
NIM. 2015744042

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan data penelitian diperoleh dari penyebaran kusioner kepada 103 karyawan secara online. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 0,218 (β_1) yang dibuktikan dengan nilai T-hitung 3,283 dan nilai signifikansi 0,001. Juga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention* sebesar -0,276 (β_2) yang dibuktikan dengan nilai T-hitung -2,719 dan nilai signifikansi 0,008. Selain itu, *work family conflict* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai F-hitung 9,427 dan nilai signifikansi 0,000; dalam hal ini *work family conflict* dan *job satisfaction* mampu menjelaskan variasi dalam *turnover intention* sebesar 14,2%. Implikasi dari kesimpulan diatas, yaitu pihak manajemen Hotel Mandapa dapat mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang mampu menurunkan *work family conflict* dan meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Adapun upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui pelaksanaan program *employee retention*.

Kata kunci: Work Family Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work family conflict and job satisfaction on employee turnover intention at Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. This type of research is a quantitative study, with data collected from 103 employees through online quisionnaires. The data analysis technique using multiple liner regression analysis with SPSS version 25. The results of data analysis obtained that the work family conflict has a positive and significant effect on the turnover intention of 0,218 (β_1), as evidanced by a T-value of 3,283 and a significance values of 0,001. There was also a negative and significant effect of job satisfaction on turnover intention by -0,276 (β_2), as evidenced by a T-value of -0,2719 and a significance values of 0,008. Additionally, work family conflict and job satisfaction simultaneously have a significant effect on turnover intention, as evidenced by F-value of 9,427 and a significance value of 0,00; in this case work family conflict and job satisfaction were able to explain 14,2% of the variance in turnover intention. The implications of these conclussions are the management of Hotel Mandapa can identify and manage factors that can reduce work family conflict and increase the employee job satisfaction. That can be made are through the implementation of the employee retention programs.

Keywords: *Work Family Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention*



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work Family Conflict dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan di Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud”**. Adapun tujuan dalam penyusunan skripsi ini adalah untuk mengetahui lebih dalam terkait pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Skripsi ini juga disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Pendidikan Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari keberhasilan terhadap penyusunan ini tidak akan tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

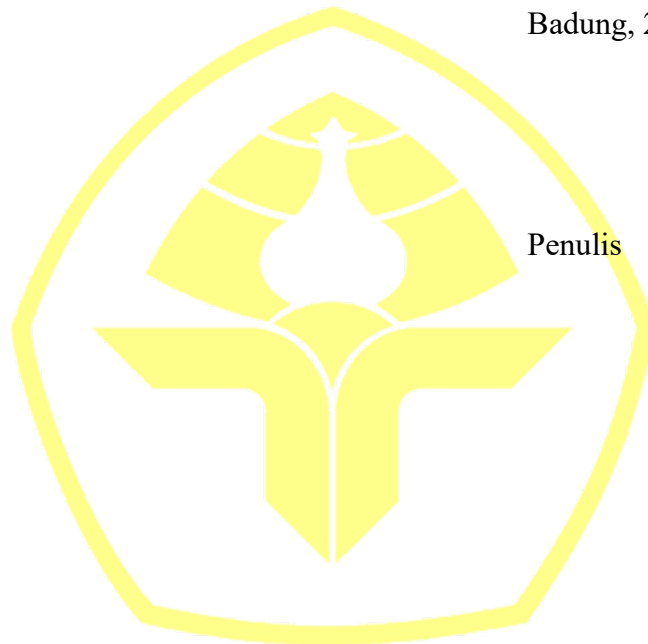
1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.ECom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, bimbingan, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluang waktu dan memberikan ilmunya untuk membimbing serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta dorongan dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
7. Pihak manajemen dan karyawan Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
8. Orang tua saya, I Made Jaya dan Gusti Ngruh Ayu Suwismi, yang selalu menjadi sosok hebat, kuat, dan sabar dalam mendidik dan mendukung saya hingga sampai di tahap ini. Terimakasih atas doa yang dipanjatkan dengan nama saya didalamnya sehingga dimudahkan selalu jalan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kedua adik saya, Ni Kadek Ayu Lidya Putri dan I Komang Aldo Wijaya, yang selalu meraimaikan hari – hari saya dan menyelamatkan penulis dari rasa lelah selama penyusunan skripsi ini.
10. Kerabat, rekan, dan seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu yang telah memberikan semangat, mendukung, dan meyakini bahwa penulis mampu memberikan dan menjadi yang terbaik.
11. Sahabat terdekat saya, Ayusua, Amayda, Dita, Govinda, Kirana, Puspita, Kak Witia, dan Kak Mega yang menjadi tempat keluh kesah paling nyaman selama

penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan, doa, dan semangat kalian yang menjadi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat membantu para pembaca sebagai referensi maupun pedoman. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat megharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis megharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 26 Agustus 2024



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

Halaman Cover	ii
Tanda Persetujuan Skripsi	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Moto dan Persembahan	v
Surat Pernyataan Keaslian Karya Skripsi	vii
Abstrak.....	viii
Abstract.....	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teoritis	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	20

2.1.3 <i>Work Family Conflict</i>	24
2.1.4 <i>Job Satisfaction</i>	27
2.2 Penelitian Terdahulu (Kajian Empirik)	36
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis	41
2.3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	41
2.3.2 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel.....	45
3.2.1 Populasi	45
3.2.2 Sampel	46
3.3 Variabel Penelitian	49
3.4 Definisi Operasional Variabel	50
3.5 Sumber Data	53
3.6 Jenis Data.....	54
3.7 Metode Pengumpulan Data	54
3.8 Teknik Analisis Data	56
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.8.2 Uji Instrumen Penelitian.....	57
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	59
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi.....	61
3.8.6 Uji Hipotesis.....	63
3.9 Jadwal Penelitian	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	69
4.1.1 Sejarah Berdirinya The Ritz-Carlton.....	69
4.1.2 Sejarah Berdirinya Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud	74
4.1.3 Bidang Usaha	77
4.1.4 Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i> Karyawan Perusahaan.....	90
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	103
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	103
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian.....	108
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	111
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	120
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	123
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	125
4.2.7 Pengujian Hipotesis.....	126
4.2.8 Pembahasan.....	136
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	149
4.3.1 Implikasi Teoritis	149
4.3.2 Implikasi Praktik	151
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	153
5.1 Simpulan.....	153
5.2 Saran	155
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

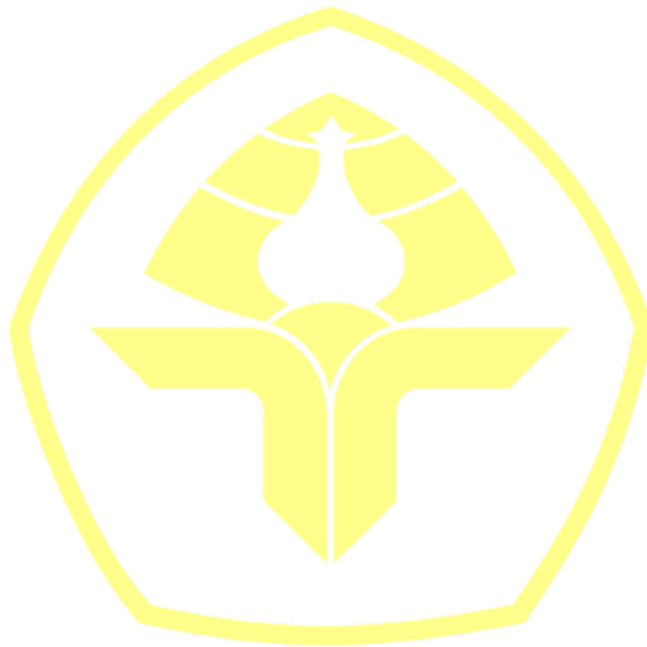
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Persentase (%) <i>Turnover</i> Karyawan Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud Tahun 2019 – 2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan per Januari 2024	47
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Pada Setiap Divisi.....	49
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.4 Skor Kuisisioner.....	56
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	68
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	108
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	110
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif.....	111
Tabel 4.4 Tabel Klasifikasi Penilaian.....	113
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i> (X ₁)	114
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X ₂)	116
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	118
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	120
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	121
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	122
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda	123
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	126
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (T-Test)	127
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F-Test).....	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
Gambar 3.1 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Parsial	65
Gambar 3.2 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Simultan.....	67
Gambar 4.1 Lokasi Hotel Mandapa, a Rotz-Carlton Reserve Ubud	76
Gambar 4.2 Logo Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud	77
Gambar 4.3 Kamar <i>Reserve Suite</i>	78
Gambar 4.4 Kamar Mandapa <i>Suite</i>	79
Gambar 4.5 <i>One-bedroom Pool Villa</i>	80
Gambar 4.6 Bagian Luar <i>Reserve Two-bedroom Pool Villa</i>	80
Gambar 4.7 Mandapa <i>Three-bedroom Pool Villa</i>	81
Gambar 4.8 Kubu <i>Restaurant</i>	82
Gambar 4.9 Sawah <i>Terrace Restaurant</i>	83
Gambar 4.10 <i>The Pool Bar</i>	84
Gambar 4.11 <i>The Library</i>	84
Gambar 4.12 Ambar Ubud Bar.....	85
Gambar 4.13 <i>Dining Beyond</i>	86
Gambar 4.14 Mandapa <i>Camp</i>	87
Gambar 4.15 <i>Riverside Wedding</i>	88
Gambar 4.16 <i>The Retreat</i>	89
Gambar 4.17 Struktur Organisasi Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve.....	91
Gambar 4.18 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	103
Gambar 4.19 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	104

Gambar 4.20 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	105
Gambar 4.21 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	106
Gambar 4.22 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	107
Gambar 4.23 Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Uji T Pada X_1	129
Gambar 4.24 Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Uji T Pada X_2	132
Gambar 4.25 Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Uji F.....	135



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengambilan Data
- Lampiran 3 : Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Tahun 2019 – 2023
- Lampiran 4 : Perhitungan Persentase *Turnover* Karyawan Tahun 2019 – 2023
- Lampiran 5 : Perhitungan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*
- Lampiran 6 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 7 : Tabulasi Data Kuisisioner
- Lampiran 8 : Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Responden
- Lampiran 9 : Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 10 : Analisis Statistik Deskriptif Variabel
- Lampiran 11 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 12 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13 : Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 14 : Uji Hipotesis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki ragam budaya unik dan menarik, yang menjadi daya tarik utama bagi para wisatawan lokal maupun mancanegara. Wisatawan dari berbagai belahan dunia menjadikan Bali sebagai destinasi wisata yang wajib dikunjungi. Dampak dari tingginya minat wisatawan ini sangat terasa pada sektor pariwisata Bali, yang telah berkembang pesat terutama dalam bidang perhotelan. Seiring dengan munculnya usaha-usaha sejenis, pihak manajemen hotel di Bali menghadapi tantangan untuk memiliki keunggulan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang mereka miliki. Kualitas SDM ini sangat krusial karena secara langsung memengaruhi kinerja perusahaan, yang kemudian berimbas pada penjualan dan hasil akhir perusahaan (Yatminiwati et al., 2022). Dalam *hospitality industry*, SDM adalah aspek penting yang memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen untuk menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing.

Selarasa dengan perkembangan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan kini dituntut untuk lebih memerhatikan kebutuhan karyawan

melalui kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan. SDM atau tenaga kerja memainkan peran penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, yang pada akhirnya berpotensi untuk memicu terjadinya perpindahan karyawan. Manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi, terutama dalam upaya merekrut dan mempertahankan karyawan yang terampil. Ini penting agar karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah sehingga perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja bisnis (Bilan et al., 2020).

Salah satu fenomena yang sering terjadi dalam industri perhotelan adalah perpindahan karyawan (*employee turnover*). *Turnover* adalah konsep yang mencakup keluarnya seseorang dari suatu organisasi secara sukarela atau tidak sukarela (Cho, 2023). Istilah 'turnover' mengacu pada peristiwa keluarnya karyawan pada suatu organisasi, yang bisa berupa pegunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Dwesini (2019:2), industri perhotelan sebagai bagian dari industri jasa menghadapi kekhawatiran tinggi terkait *employee turnover* karena operasional bisnis yang sangat bergantung pada karyawan. Perpindahan karyawan yang tinggi tidak diinginkan oleh organisasi karena membawa dampak yang merugikan, seperti struktur sosial organisasi yang memburuk, biaya perekrutan dan pelatihan yang meningkat, dan kualitas layanan yang menurun (Wiraganda, 2020).

Lebih lanjut, konsep *turnover* dan *turnover intention* menjadi penting dalam dalam manajemen SDM. *Turnover* mengarah pada jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru pada periode tertentu yang dinyatakan dalam persentase tahunan. Sementara itu, *turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain (Mahadi et al., 2020). Berdasarkan pemaparan Mora et al (2022:28), faktor perusahaan dan faktor individu adalah dua faktor utama yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Faktor perusahaan yang dimaksud ialah gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung yang semuanya berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, faktor individu seperti konflik dalam keluarga terkait pekerjaan dan stres kerja dapat menyebabkan keinginan untuk keluar dari tempat kerja. Konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah dua dari sekian banyak faktor yang dapat berdampak pada *turnover intention* seseorang (Nova et al., 2023).

Ritz-Carlton sebagai salah satu perusahaan termuka di *hospitality industry*, yang telah berdiri sejak tahun 1983 dan kini menjadi bagian dari Marriott International. Ritz-Carlton terkenal sebagai hotel mewah dengan layanan berkualitas telah memiliki lebih dari 100 hotel di seluruh dunia. Salah satu konsep properti eksklusif, Ritz-Carlton Reserve, dirancang untuk memberikan pengalaman menginap yang unik dan personal dari hotel Ritz-Carlton pada umumnya. Ritz-Carlton Reserve adalah properti dari Ritz-Carlton yang sengaja

dibangun di lokasi terpencil dan indah serta dirancang untuk memberikan privasi dan layanan yang lebih intim dengan berfokus pada detail dan budaya lokal. Hingga saat ini, hanya ada tujuh properti Ritz-Carlton Reserve di dunia, salah satunya terletak di Ubud, Indonesia yaitu Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve. Mandapa yang dibuka pada Bulan Agustus 2015 dibangun dengan gaya tradisional Bali dan memiliki pemandangan alam yang memukai serta dikelilingi oleh Sungai Ayung. Mandapa hanya memiliki 60 kamar, terdiri dari vila dan *suite*, yang dapat memberikan suasana tenang dan mendalam, menjadikannya tempat yang tepat untuk beristirahat sejenak dari hiruk pikuk dunia.

Reputasi global Ritz-Carlton sebagai pemimpin dalam layanan hotel mewah memberikan nilai tambah yang membuatnya lebih menarik dibandingkan perusahaan lain di industri ini. Berdasarkan wawancara dengan *Human Resources Department* Mandapa, alasan para pelamar berniat untuk kerja di sana adalah mereka percaya dengan adanya program pengembangan dan pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional, memperoleh kesempatan naik pangkat, dan rotasi kerja internasional. Selain itu, gaji atau upah yang kompetitif dan tunjangan menarik seperti bonus kinerja dan asuransi kesehatan menjadi daya tarik tersendiri.

Namun, data menunjukkan dari tahun 2019 – 2023 terjadi fluktuasi jumlah karyawan di Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Nilai persentase (%) *turnover* karyawan Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud dari tahun 2019 – 2023 diformulasikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Persentase (%) *Turnover* Karyawan Mandapa, a Ritz-Carlton
Reserve Ubud Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Turnover Karyawan (%)
2019	264	259	25	30	11,47
2020	260	210	5	54	22,98
2021	211	206	10	14	6,71
2022	206	215	20	17	8,17
2023	210	207	19	23	11

Sumber: *Human Resources Department* Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase *turnover* karyawan Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud sangat bervariasi. Gillies (dalam Putra et al., 2022:1030) menyebutkan *turnover* karyawan di sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila mencapai lebih dari 10% dalam setahun. Sementara itu, jika dilihat dari tabel 1.1 di tahun 2019 tingkat *turnover* karyawan mencapai angka 11,47% dan meningkat pesat di tahun 2020 mencapai 22,98% yang disebabkan karena adanya peristiwa COVID-19. Kemudian di tahun 2021, tingkat *turnover* turun menjadi 6,71%. Namun, kembali naik di tahun 2022 menjadi 8,17% dan pada tahun 2023 tingkat *turnover* karyawan lebih dari 10%, yaitu menyentuh angka 11%. Hal ini menunjukkan bahwa selama tahun 2019 – 2023 tingkat perputaran karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud cenderung meningkat akibat dari tingginya jumlah jumlah karyawan yang masuk dan keluar dalam periode waktu tersebut.

Angka *turnover* yang terjadi di *reserve property* milik Ritz Carlton, mengundang perhatian karena perusahaan besar di dunia *hospitality industry* mengalami *turnover* yang tergolong tinggi. Menurut Nova et al (2023:106) tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari rendahnya loyalitas karyawan sehingga akan berdampak pada kualitas pelayanan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dimiliki karyawan suatu organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *turnover*.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Mandapa, ditemukan bahwa mereka sering menghadapi masalah *overtime* dan kesulitan menemukan waktu libur yang membuat mereka sulit untuk membagi waktu dengan keluarga. Hal ini menggambarkan ketidakpuasan karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, wawancara dengan *Human Resources Department* mengungkapkan bahwa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan sering kali merasa ada peluang yang lebih sesuai di tempat lain, beban kerja yang terlalu berat, dan kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa *work family conflict*, karyawan merasa kewalahan menjalankan peran mereka di rumah dan tempat kerja yang menjadi salah satu penyebab utama *turnover intention* di Mandapa. *Work family conflict* merujuk ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi (Wang & Shi,

2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, seperti yang ditemukan dalam studi pada karyawan Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria (Putra, 2020).

Selain *work family conflict*, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Narpati et al (2020:177) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan psikis menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* menurun ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan sebaliknya, *turnover intention* meningkat ketika karyawan merasa kurang puas (Mulyawan et al., 2021). Beberapa faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), atasan (*supervisor*), rekan kerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji atau upah (*pay*) (Nova et al., 2023).

Turnover intention adalah isu penting yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen terutama Departemen Sumber Daya Manusia. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan masalah serius bagi perusahaan, terutama jika niat keluar berasal dari karyawan yang beprestasi dan berkontribusi besar. Sebaliknya, rendahnya *turnover intention* dapat menghemat biaya dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis memutuskan untuk meneliti lebih jauh dan mendalam mengenai *work family conflict*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Oleh karena itu, judul yang diangkat pada penelitian ini ialah

“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dirumuskan pokok atau rumusan masalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengaruh *work family conflict* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud?
- b. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud?
- c. Bagaimana pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud?
- d. Berapa besar kontribusi atau sumbangan pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud?
- e. Bagaimana rancangan program yang tepat untuk mencegah *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengetahui pengaruh *work family conflict* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.
- b. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.
- c. Mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *turnover intention* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.
- d. Mengetahui besar kontribusi atau sumbangan pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.
- e. Mengetahui rancangan program yang tepat untuk mencegah *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian masalah diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara sebagai berikut.

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai *work family conflict*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* secara mendalam dengan obyek yang lebih luas bagi pembaca sehingga hasil yang diharapkan bisa lebih baik dan sempurna.

b. Manfaat Praktisi

1) Bagi Peneliti

Sebagai alat ukur mempraktekan teori-teori yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan dan sebagai salah satu syarat kelulusan.

2) Bagi Jurusan Administrasi Bisnis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

3) Bagi Perusahaan/Hotel

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana tambahan informasi dan bahan evaluasi atas kinerja karyawan oleh pihak manajemen dan segenap jajaran pengurus Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud dalam menghadapi *turnover intention* yang disebabkan oleh *work family conflict* dan *job satisfaction*.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

1.5 Sistematika Penulisan

POLITEKNIK NEGERI BALI

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagian awal terdiri dari halaman judul, surat keterangan penyelesaian skripsi, halaman persetujuan skripsi, halaman moto dan persembahan, halaman abstrak, prakarta, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, dan halaman daftar lampiran.
- b. Bagian isi memuat secara garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab yakni:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, diawali dengan teori-teori yang mendukung penelitian, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu (kajian empirik), kerangka konseptual penelitian, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian, dijelaskan mengenai tempat dan objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, variabel penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, membahas tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi penelitian.

BAB V **Simpulan dan Saran**, berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud mengenai pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Diketahui bahwa pengaruh variabel *work family conflict* secara parsial adalah positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.
- b. Diketahui bahwa pengaruh variabel *job satisfaction* secara parsial adalah negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud.

- c. Diketahui bahwa variabel *work family conflict* dan *job satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang kesulitan dalam menjalankan dua peran sekaligus, sebagai anggota keluarga dan pekerja, cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan sehingga, tingkat *work family conflict* berbanding lurus dengan tingkat *turnover intention* karyawan. Berbeda halnya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan sehingga *job satisfaction* berbanding terbalik dengan tingkat *turnover intention* karyawan.
- d. Diketahui bahwa besar kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* sebesar 14,2%, sedangkan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.
- e. *Employee retention* merupakan upaya penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang lama. Hal ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan yang telah dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan. Adapun beberapa langkah strategis rancangan program *employee retention* untuk mencegah *turnover intention* karyawan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud, yaitu fleksibilitas kebijakan cuti, program keseimbangan kehidupan kerja,

kompensasi, pengakuan publik, pelatihan dan pengembangan karir, dan evaluasi serta umpan balik. Dengan megimplementasikan langkah-langkah tersebut, diharapkan tingkat *turnover intention* dapat dikurangi dan *employee retention* di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud dapat ditingkatkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud mengenai pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* maka saran-saran yang dapat peneliti sampaikan ialah sebagai berikut.

- a. Pihak manajemen Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud disarankan untuk lebih memerhatikan kebijakan dan program yang dapat membantu karyawan mengelola *work family conflict*, seperti kebijakan cuti lebih fleksibel, dukungan bagi karyawan dengan tanggung jawab keluarga, dan program keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu Departemen Sumber Daya Manusia, perlu memerhatikan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
- b. Karyawan Hotel Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Ubud disarankan untuk mengkomunikasikan kebutuhan dan kesulitan yang dihadapi terkait keseimbangan kerja dan keluarga kepada manajemen agar dapat dibantu untuk menemukan solusi yang tepat. Selain itu, karyawan juga bisa memanfaatkan program kesejahteraan dan dukungan yang disediakan oleh

perusahaan untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- c. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam variabel yang dianalisis. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti, seperti menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi *turnover intention* karyawan. Selain itu, disarankan juga untuk memperluas objek penelitian ke industri lain dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk menguji apakah hasil yang sama berlaku di konteks yang berbeda.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatah, I. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(1), 63–80.
- Armstrong, M., & Stephen, T. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th Ed., Vol. 15). Kogan Page Publisher.
- Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchyk, I., & Joshi, O. (2020). Hiring And Retaining Skilled Employees In Smes: Problems In Human Resource Practices and Links With Organizational Success. *Business: Theory And Practice*, 21(2), 780–791. <https://doi.org/10.3846/Btp.2020.12750>
- Cho, J. Y. (2023). A Predictive Model for Turnover Intentions Of Emergency Room Nurses Using Structural Equation Modeling. *Asia-Pacific Journal Of Convergent Research Interchange*, 9(4), 313–324. <https://doi.org/10.47116/apicri.2023.04.25>
- Chong, L., Ngolob, R. A., & Palaoag, T. D. (2020). Human Resource Management (HRM) Practices. *Journal Of Advanced Management Science*, 8(4).
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga)* (A. Dalle, Ed.). Iain Parepare Nusantara Press.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Dwesini, N. F. (2019). Causes And Prevention of High Employee Turnover Within The Hospitality Industry: A Literature Review. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(3), 1–15.
- Finthariasasi, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., & Yuniarti, R. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.v2020.v4.i3.4584>
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses in Axum Comprehensive and Specialized Hospital Tigray, Ethiopia*. 19(79), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>

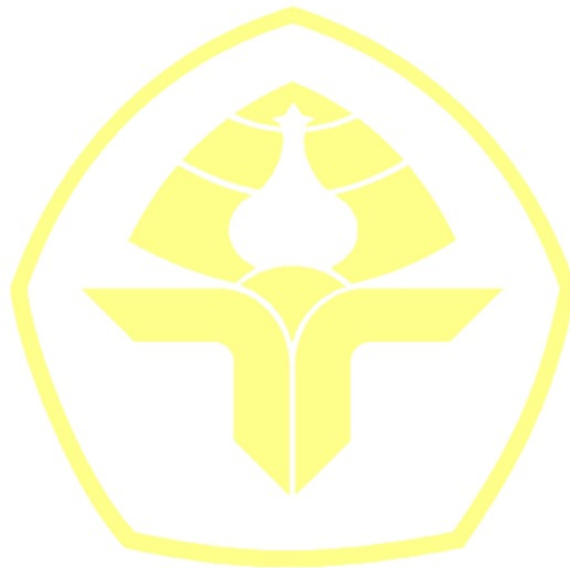
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Icshan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Sentosa Deli Mandiri.
- Mahadi, N., Woo, N. M. F., Baskaran, S., & Yaakop, A. Y. (2020). Determinant Factors For Employee Retention: Should I Stay? *International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V10-I4/7120>
- Mapasa, V., Nelwan, S. O., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 10(1), 1023–1029. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38679>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 9(2), 1–14.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2). <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3424>
- Mulyawan, I. G. G. A. P., Suprastayasa, I. G. N. A., Witarsana, I. G. A. G., & Kartini, L. P. (2021). The Effect of Job Satisfaction On Turnover Intention of Food and Beverage Service Employees At Alila Seminyak Bali. *International Journal of Applied Sciences In Tourism And Events*, 5(1). <https://doi.org/10.31940/Ijaste.V5i1.2112>
- Muttaqiyathun, A., & Rosita, D. A. (2020). The Effect of Work Satisfaction and Work Stress on Employee's Turnover Intention in PT. Telkom Indonesia Yogyakarta. *Journal Of Management and Business*, 19(1), 42–49. <https://doi.org/10.24123/jmb.v19i1.406>
- Narpati, B., Andrian, & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store - Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188.

- Nova, R. T., Sonny, I., & Abidin, Z. (2023). The Effect of Work-Family Conflict and Job Satisfaction On Organizational Commitment And Their Impact On The Turnover Intention Of The Crew of Pt. Tanto Intim Line Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 105–112. <https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/view/16/10>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V9i1.40908>
- Prasanna, J. H., Hemalatha, S., Deepa, N., & Rani, S. P. (2022). A Study on Relationship Between Employee Turnover Intention and Perceived Organizational Support. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 40(10), 251–255. [10.9734/ajaees/2022/v40i1031070](https://doi.org/10.9734/ajaees/2022/v40i1031070)
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik* (Akrim & E. Sulasmi, Eds.). UMSU Press.
- Putra, B. M. E. P., Wibowo, S., & Tohir. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller Dan Customer Serviced di Bank Bpd DIY Cabang Senopati. *Repository Universitas Jenderal Soedirman*, 1, 1029–1043. <http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/16699>
- Putra, I. P. K. S. D. (2020). Effect Of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover Intention. *International Research Journal of Management, it and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21744/Irjmis.V7n2.859>
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal BISNISMAN: RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i1.133>
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Zabidi, Imron, & Badoellah, M. N. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction On Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 225. <https://doi.org/10.55324/Jgi.V1i4.38>
- Sihabudin, A., & Setyawasih, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Asuransi Asei Indonesia. *Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(3), 747–761. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.97>

- Sinambela, P. L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Damayanti & Suryani, Eds.; 5th Ed.). Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen* (16th Ed.). Bumi Aksara. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=En&Lr=&Id=Rvyreaaaqbj&Oi=Fnd&Pg=Pa16&Dq>
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal Of Economics, Finance, And Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Subakti, A., Syahrizal, A. I., & Kurniawan, E. D. (2024). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(1), 143–151. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i1.2187>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 232–248. <https://doi.org/10.23887/jipp.v4i2.25665>
- Thania, I., Pritasari, S. P., Tesha, & Suryaputra, A. F. (2021). Stres Akibat Konflik Peran Ganda dan Coping Stress Pada Ibu yang Bekerja Dari Rumah Selama Pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1). <https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35814/Mind%20set.V1i01.2576>
- Wang, R., & Shi, H. (2022). *A Review Of Work Family Conflict Research*. 2975–2979. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-31-2_350
- Wen, Z., Xu, J., Yu, J., Huang, X., & Ni, Y. (2023). *Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention Among Primary Medical Staff in Huaihai Economic Zone: A Mediation Model Through Burnout*. 14, 1–10. [10.3389/fpsy.2023.1238315](https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1238315)
- Wibowo, L. A., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Industri Manufaktur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1–8. Buletin <http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>
- Wiraganda, S. (2020). The Analysis of Factors Affecting The High Level of Pharmacy Turnover Of Pharmaceutical Installations In ‘Karangploso’ Hospital Malang Regency. *Journal For Qualit In Public Health*, 3(2), 455–462. <https://Doi.Org/10.30994/Jqph.V3i2.95>

Yandri, D. A. (2023). *Hubungan Work Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Honorer Sekolah Menengah Atas (Sma) Di Kota Renga*. UIN Suska Riau.

Yatminiwati, M., Sulistyan, R. B., Hidayat, Z., & Muttaqien, F. (2022). Human Resources Development In Increasing Sales Turnover Of Synthetic Rattan Products. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 6(1), 21–30. <https://doi.org/10.30741/Adv.V6i1.826>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI