

SKRIPSI

***ANALISIS JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP TURNOVER KARYAWAN
DI YUKI JAPANESE RESTAURANT ULUWATU***



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

NI LUH PUTU DITA PARMINI

NIM: 2315764031

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

SKRIPSI

**ANALISIS *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN
DI YUKI JAPANESE RESTAURANT ULUWATU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

NI LUH PUTU DITA PARMINI

NIM: 2315764031

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

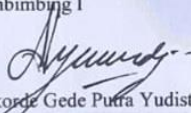
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


1. Judul Skripsi : Analisis *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Luh Putu Dita Parmini
 - b. NIM : 2315764031
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung,
Menyetujui

Pembimbing I


Cokorde Gede Putra Yudistira, SE.,MM
NIP. 196808271993031002

Pembimbing II


I Ketut Muderana, SE, M.Si
NIP. 196212311988031012

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


ANALISIS *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN DI YUKI JAPANESE RESTAURANT ULUWATU

Oleh :

Ni Luh Putu Dita Parmini
NIM. 2315764031

Disahkan:


Ketua Penguji


I Ketut Mulerana, SE, M.Si
NIP. 196212311988031012

Penguji I


Ida Bagus Sanjaya, SE,MM
NIP. 196307301989031002


Penguji II


Dr. Majid Wajdi, M.Pd
NIP. 196212081990111001

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.MBA
NIP. 196409291990032003

Badung,
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua


Ketut Vini Elfarosa, SE.,MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO

Bhagavad Gita (18.66)

सर्वधर्मान्परित्यज्य मामेकं शरणं व्रज ।
अहं त्वां सर्वपापेभ्यो मोक्षयिष्यामि मा शुचः ॥६६॥

*sarva-dharmān parityajya mām ekaṁ śharaṇaṁ vraja
ahaṁ tvām sarva-pāpebhyo mokṣhayiṣhyāmi mā śhuchaḥ*

Tinggalkanlah segala jenis dharma dan hanya menyerahkan diri kepada-Ku. Aku akan menyelamatkan engkau dari segala reaksi dosa. Jangan takut.

“Seindah apapun kita merencanakan masa depan, tetap sisakan ruang ikhlas bahwa hari esok memang diluar kehendak kita.”

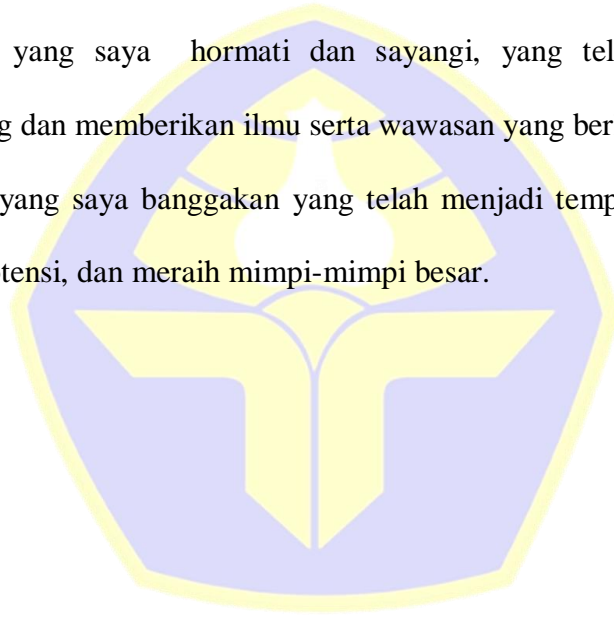


PERSEMBAHAN

Dengan penuh puji syukur kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa dan atas dukungan serta doa dari orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Bersama rasa bangga dan bahagia, hasil skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak I Ketut Sudiarta dan Ibu Ni Luh Suparmini, atas doa, semangat, dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan. Serta menjadi pilar kekuatan terbesar selama masa perkuliahan dan dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
2. Kedua saudari penulis, Ni Kadek Meta Ary Pradita dan Ni Komang Aprilia Yunita, yang selalu memberikan dukungan moril dan motivasi tanpa batas, serta menjadi inspirasi dan sumber kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini.

3. Paman penulis, I Ketut Suparma, yang selalu berpesan dan memberikan dorongan untuk menyelesaikan kuliah dengan baik. Nasihat dan motivasi yang diberikan selalu menjadi pengingat penting untuk terus berusaha dan tidak menyerah.
4. Keluarga besar, yang senantiasa memberikan dukungan dan doa. Kehadiran kalian menjadi pendorong semangat dan sumber inspirasi yang tak ternilai harganya.
5. Para dosen yang saya hormati dan sayangi, yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan ilmu serta wawasan yang berharga.
6. Almamater yang saya banggakan yang telah menjadi tempat menempa diri, menggali potensi, dan meraih mimpi-mimpi besar.



POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Putu Dita Parmini

NIM : 2315764031

Prodi/Jurusan : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu”

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

Badung, 10 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Luh Putu Dita Parmini

NIM. 2315764031

ABSTRAK

Turnover karyawan menjadi masalah signifikan bagi Yuki Japanese Restaurant, terutama saat mendekati *high season*. Berdasarkan wawancara, banyak karyawan yang memilih mundur karena tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan ketidakpuasan terhadap situasi saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan Yuki Japanese Restaurant Uluwatu yang berjumlah 67 orang. Data dikumpulkan melalui kuisisioner yang diisi menggunakan *Google Form*. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 51,0% *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu dipengaruhi oleh *job satisfaction* dan *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Job satisfaction, Employee engagement, Turnover* .

POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Turnover is a significant issue for Yuki Japanese Restaurant, especially during the high season. Interviews revealed that many employees resigned due to more attractive job offers and dissatisfaction with the current situation. This study aims to determine the effect of job satisfaction and employee engagement on turnover at Yuki Japanese Restaurant Uluwatu. The respondents of this study were all 67 employees of Yuki Japanese Restaurant Uluwatu. Data were collected through questionnaires filled out using Google Forms. The analysis method used was Multiple Linear Regression Analysis. The results show that 51.0% of turnover at Yuki Japanese Restaurant Uluwatu is influenced by job satisfaction and employee engagement, while the remaining 49.0% is influenced by other factors not included in the research model.

Keywords: *Job satisfaction, Employee engagement, Turnover .*



POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah melimpahkan anugerah dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu” tepat pada waktu yang telah ditentukan. Penulisan skripsi ini disusun sebagaimana salah satu persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Selama penyusunan skripsi, tentu tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak baik berupa saran, pendapat, ataupun petunjuk sehingga laporan ini selesai tepat waktu. Oleh sebab itu penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan menyediakan fasilitas selama menjalani kegiatan perkuliahan.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA.,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, SST. Ak., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan dukungan selama penyusunan skripsi.

4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, yang telah memberikan arahan selaman penyusunan skripsi.
5. Bapak I Gusti Ketut Gede, SE, MM selaku Koordinator Program Studi RPL Manajemen Bisnis Internasional untuk bantuannya dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Cokorde Gede Putra Yudistira, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah membimbing serta memberikan banyak dukungan, pengarahan, saran, dan semangat sehingga skripsi ini bisa diselesaikan tepat waktu.
7. Bapak I Ketut Muderana, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing serta memberikan dukungan, arahan, serta petunjuk kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang menunjang dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi.
9. Seluruh karyawan Yuki Japanese Restaurant Uluwatu yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga pelaksanaan penelitian dapat terlaksana dengan baik.
10. Keluarga tercinta penulis, yang selalu memberikan semangat serta dukungan moril sehingga perkuliahan dan skripsi ini dalam diselesaikan dengan baik.
11. Sahabat seperjuangan Saskira Paramitha dan Sintya Nilam Cahyani, untuk semangat yang diberikan, bantuan, dan dukungan satu sama lain.

12. Sahabat penulis, I Gusti Ayu Dwi Purnama Sari untuk doa, dukungan, bantuan, serta semangat yang selalu dibagikan untuk menguatkan selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman kelas RPL Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, atas dukungan satu sama lain dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
14. Kak Devitha Pratiwi, Kak Rikha Setya, Kak Made Fajar, dan Kak Wawan Putrawan atas arahan, saran, dan dukungan kepada penulis selama menyusun proposal sampai terselesaikannya skripsi ini.
15. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, atas bantuan yang diberikan sehingga laporan ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu sangat diharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pihak yang memerlukan.

Badung, 15 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	i
Halaman Pernyataan	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Teori <i>Job Satisfaction</i>	9
2.1.2 <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.3 Teori <i>Turnover</i>	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	22
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	28
2.3.1 Kerangka Konsep	28
2.3.2 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Tempat Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel.....	30
3.3 Data Penelitian	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Teknik Sampling	34
3.5 Formulasi dan Variabel Penelitian	34
3.5.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	34
3.5.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	35
3.5.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.6 Uji Instrumen	40
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial.....	41
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.4 Koefisien Korelasi Berganda (R).....	44
3.7.5 Koefisien Determinasi (R ²).....	44
3.7.6 Uji Parsial (Uji t).....	45
3.7.7 Uji Simultan (Uji F)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Yuki Japanese Restaurant Uluwatu	47
4.1.1 Sejarah Perusahaan	47
4.1.2 Lokasi Perusahaan	49
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.4 Bidang Usaha.....	50

4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan	51
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	55
4.2.1	Karakteristik Responden	55
4.2.2	Hasil Uji Instrumen	57
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.2.4	Analisis Deskriptif	63
4.2.5	Frekuensi Jawaban Responden	64
4.2.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
4.2.7	Analisis Koefisien Korelasi (R)	73
4.2.8	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	74
4.2.9	Hasil Uji Hipotesis	74
4.2.10	Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	82
4.3.1	Implikasi Teoritis	82
4.3.2	Implikasi Praktis	85
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1	Simpulan	87
5.2	Saran	88
DAFTAR	PUSTAKA	90
LAMPIRAN	95

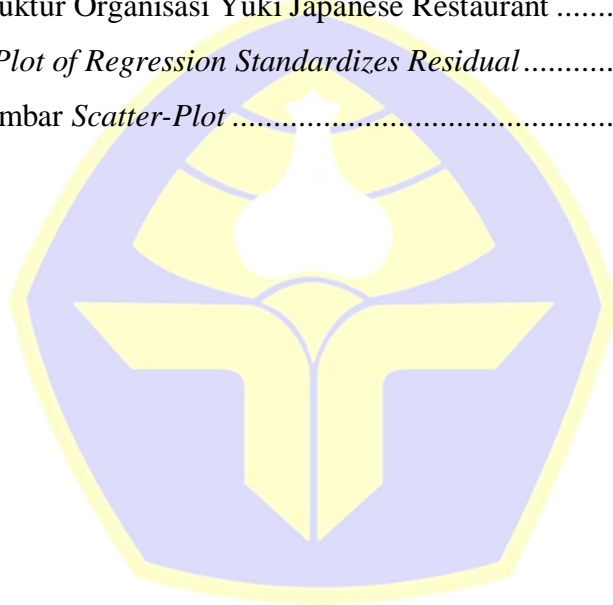
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data <i>Turnover</i> Karyawan Nov 2023-Apr 2024	3
Tabel 2.1 : State of The Art Penelitian	25
Tabel 2.2 : Lanjutan State of The Art Penelitian.....	26
Tabel 2.3 : Lanjutan State of The Art Penelitian.....	27
Tabel 3.1 : Skor Responden Kuisisioner	33
Tabel 3.2 : Variabel Operasional.....	35
Tabel 3.3 : Tingkat Reliabilitas	41
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.4 : Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.5 : Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.7 : Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.8 : Kriteria Jawaban Kuisisioner	65
Tabel 4.9 : Variabel <i>Job satisfaction</i> (X1).....	65
Tabel 4.10 : Deskripsi Variabel <i>Employee engagement</i> (X2).....	67
Tabel 4.11 : Deskripsi Variabel Turnover (Y)	69
Tabel 4.12 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.13 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi	73
Tabel 4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.15 : Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.16 : Hasil Uji F.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konsep	28
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Yuki Japanese Restaurant	52
Gambar 4.2 : <i>P-Plot of Regression Standardizes Residual</i>	60
Gambar 4.3 : Gambar <i>Scatter-Plot</i>	62



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Formulir Proses Bimbingan

Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Hasil Analisis Data

Lampiran 5 : Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi



POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan optimal, manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama. Fokus yang diberikan pada pengelolaan SDM oleh perusahaan sangat penting, karena hal ini akan memastikan bahwa organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya secara efektif. Sebagaimana yang disebutkan oleh Novia (2020), pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meraih keberhasilan perusahaan.

Namun, tantangan besar yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* atau ketidakmampuan memprediksi *turnover*. Menurut Lum et al. dalam Khotimah (2020), *Turnover* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Hal ini mencakup keinginan individu serta evaluasi terhadap posisi saat ini yang didasari oleh ketidakpuasan, yang kemudian mempengaruhi keputusan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain di luar perusahaan.

Turnover adalah pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi,

khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Tri et al., 2021, seperti dikutip dalam Hasibuan, 2015).

Tingginya tingkat *turnover* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti mengganggu stabilitas kerja dan menyebabkan biaya operasional yang tinggi. Biaya operasional ini mencakup biaya rekrutmen, biaya pencarian, dan biaya pelatihan, menurut Handaru et al. (2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *turnover*. Dengan demikian, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan internalnya, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Hal ini sangat relevan bagi Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, di mana tingkat pergantian karyawan harus diperhatikan dengan lebih serius karena persaingan yang sengit di industri kuliner, terutama di daerah pariwisata. Kualitas layanan yang tinggi sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif di restoran ini sangat krusial untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman serta untuk memastikan konsistensi dalam pelayanan yang memuaskan pelanggan.

Faktor perputaran karyawan masih menjadi masalah bagi Yuki Japanese Restaurant. Hal ini ditandai dengan beberapa karyawan mengundurkan diri saat mendekati *high season*. Berikut ini adalah data terkait *turnover* di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu selama beberapa bulan terakhir.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Nov 2023-Apr 2024

Penyebab Causes	Bulan Month					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
Pegawai Baru New Employee	6	3	6	2	-	4
Meninggal Passed Away	-	-	-	-	-	-
Mengundurkan diri Resignation	-	4	3	1	2	2
Diberhentikan karena melakukan pelanggaran Dismissed for Committing a Violation	-	-	-	-	-	-
Pegawai yang kontrak berakhir Employee Whose Contract Ended	-	-	-	-	-	-
Jumlah karyawan selesai bekerja Total of Employees Finished Work	-	4	3	1	2	2
Jumlah karyawan di akhir bulan Total of Employees at the End of the Month	63	62	66	67	65	67
Persentase turnover Turnover Percentage	0%	6.45%	1.98%	0.67%	3.03%	3.03%

Sumber: *Human Resource* Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, 2024

Berdasarkan informasi dari *Human Resource* Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, pembuatan data mengenai intensi *turnover* karyawan baru dimulai sejak bulan Desember 2023 dengan pencatatan karyawan sejak bulan November 2023. Hal ini dipertimbangkan mengingat bahwa restoran ini baru memulai operasinya pada bulan Agustus 2023, sehingga data karyawan yang memadai tidak tersedia pada bulan-bulan sebelumnya.

Jika dilihat pada tabel 1.1, dapat diamati bahwa pada bulan Desember 2023 tingkat *turnover* mencapai 6,45%. Tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai

angka 5% atau bahkan lebih (Dea et al., 2023, seperti dikutip dalam Pristianti, 2015). Walaupun pada bulan berikutnya tingkat *turnover* menunjukkan penurunan, dalam observasi awal yang dilakukan penulis, terdapat lima karyawan yang mengundurkan diri dalam kurun waktu kurang dari sebulan sejak mereka memulai pekerjaan.

Berdasarkan wawancara informal terhadap karyawan yang mengundurkan diri, beberapa di antaranya memilih untuk pergi karena mereka mendapat tawaran pekerjaan yang lebih menarik, sehingga merasa tidak puas dengan situasi saat ini. Penelitian oleh Juliantara et al., (2019) menemukan bahwa kepuasan memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover*, dimana *turnover* akan menurun ketika karyawan dapat merasakan *job satisfaction* yang tinggi atau terjaminnya *job satisfaction*, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, penelitian oleh Takawira dkk (2014) menyatakan bahwa "*engagement* atau keterikatan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, lingkungan kerja yang memotivasi, kesejahteraan karyawan, dan kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi". Hal serupa terkait dengan *engagement* dan karyawan yang meninggalkan perusahaan, terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermawan et al., (2017) bahwa *turnover* dalam perusahaan erat hubungannya dengan keterikatan kerja. Ketika individu sudah mampu untuk terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan merasa antusias dalam bekerja, maka individu akan menemukan kebanggaan, inspirasi, dan tantangan makna dari pekerjaannya. Hal tersebut dapat membuat keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan semakin kecil.

Dengan latar belakang tersebut, menjadi dasar pertimbangan penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant?
3. Apakah *job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover* karyawan di Yuki Japanese Restaurant.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan pembanding untuk penelitian selanjutnya tentang dampak *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover*. Selain itu, hasil ini juga dapat memvalidasi teori-teori yang melandasi penelitian ini dalam konteks praktik di tempat kerja, serta berpotensi untuk memperkuat teori-teori terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai implementasi praktis dari pengetahuan yang diperoleh selama masa studi di perguruan tinggi oleh peneliti. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk membandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pustaka, referensi, serta sumber informasi di perpustakaan bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur pencapaian kinerja program studi atau jurusan dalam menilai kemampuan mahasiswa untuk menerapkan ilmu

yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam kegiatan penelitian. Terlebih lagi, penelitian ini dapat membantu dalam menjalin kerja sama atau hubungan yang baik antara Politeknik Negeri Bali dengan perusahaan atau instansi tempat mahasiswa melakukan penelitian.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan sumbangan pikiran yang mungkin berguna bagi kelancaran kerja perusahaan di masa yang akan datang, terutama terkait dengan *turnover*. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover*, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Pada gilirannya, meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan suatu susunan secara keseluruhan dari suatu penelitian yang disusun secara garis besar dengan tujuan untuk memudahkan mengetahui isi dari penelitian. Dalam sistematika penulisan ini diuraikan secara garis besar gambaran dan arahan dari isi skripsi yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan bagian kajian pustaka yang di dalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, serta kerangka konsep dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, serta pembahasan mengenai hasil penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat simpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan dilanjutkan dengan memuat saran-saran mengenai hasil dan pembahasan.



POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik *job satisfaction* yang diterapkan yang dirasakan karyawan Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, maka *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu akan menurun. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang baik *job satisfaction* yang dirasakan karyawan pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, maka *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu akan meningkat.
- b. *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, maka *turnover* karyawan pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu akan menurun. Begitu juga

sebaliknya, semakin rendah tingkat *employee engagement* di Yuki Japanese Restaurant Uluwatu, maka tingkat *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu akan meningkat.

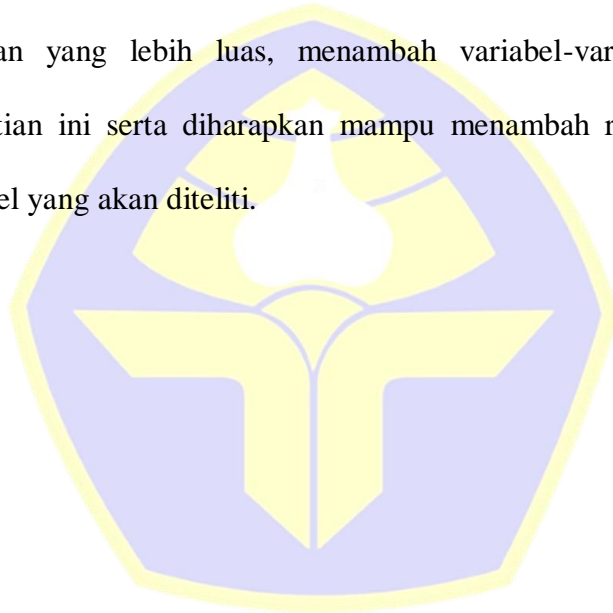
- c. *Job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* dan *employee engagement* yang dirasakan karyawan, maka *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu akan menurun. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job satisfaction* yang diterapkan dan *employee engagement* yang dirasakan karyawan, maka *turnover* pada Yuki Japanese Restaurant Uluwatu akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari jawaban responden pada variabel *job satisfaction*, diperoleh rata-rata terkecil sebanyak 3,69 pada pernyataan “Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan”. Oleh karena itu diharapkan manajemen Yuki Japanese Restaurant Uluwatu untuk memberikan upah kepada setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan dan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah pada perusahaan lain.

- b. Yuki Japanese Restaurant Uluwatu disarankan untuk memberikan sosialisasi kepada setiap karyawan untuk saling membantu sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap karyawan berdasarkan hasil jawaban kuesioner pernyataan terlemahnya pada variabel *employee engagement* guna mengurangi *turnover* .
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, menambah variabel-variabel lain diluar penelitian ini serta diharapkan mampu menambah referensi terhadap variabel yang akan diteliti.



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>
- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh Faktor Internal Terhadap Turnover Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta. *Solusi*, 22(2), 139. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8993>
- Audina, D. D., Batubara, M., & Jannah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah, dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Karyawan dengan *Job satisfaction* sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balikpapan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3638–3661. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.4033>
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on Turnover with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 86-95.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor *job satisfaction* terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31.
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Belinda¹, D., Adziani², L., Suhariadi³, F., Sugiarti⁴ ¹²³ fakultas Psikologi, R., Psikologi, M., Semarang, U., Soekarno Hatta, J., Kulon, T., Semarang, K., & Tengah, J. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. In *Philanthropy Journal of Psychology* (Vol. 5). Online. <http://journals.usm.ac.id/index.php/philanthropy329>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2020). Thriving or surviving at work: How workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover . *South African Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1724>

- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, Irvan. (2019b). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441>
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441>
- Fauziridwan, M., Rabiatul Adawiyah, W., Aziz Ahmad, A., Magister, P., Manajemen, J., Ekonomi dan Bisnis, F., & Jenderal Soedirman, U. (n.d.). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER .
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, I. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. 2017. "Hubungan Work Engagement dengan Turnover : Studi Pada Karyawan PT. X." *Jurnal Psikologi Mandala*, 21, 2017, Vol. 1, No. 2, 16-22
- Isnani Puspawati, U., & Suharnomo. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Karakas, F. (2021). Exploring the link between job satisfaction, work engagement, and turnover : Evidence from the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or “nice to have”? *Sustainability (Switzerland)*, 11(4), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su11041050>
- Kurniawati, I. D. (2014). *MASA KERJA DENGAN JOBENGAGEMENT PADA KARYAWAN* (Vol. 02, Issue 02).
- Kusumaningsih, N. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh *Job satisfaction* terhadap Turnover Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 185–190. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4617>

- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover . *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2022). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover ? *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184>
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). ANALISIS PENGARUH *JOB SATISFACTION*, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN GENERAL PRINTING COMPANY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA MANADO BRANCH. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Magdy Sayed Ahmed Abolnasser, Ahmed Hassan Abdou, Thowayeb H. Hassan, A. E. S. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/4/3609>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Job satisfaction* terhadap Turnover Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Megeirhi, H. A., Rawashdeh, A. M., Alqatawenh, A. S., & Al-Maaitah, M. A. (2020). Examining the impact of job engagement on employee turnover : The role of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 562-584. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1921>
- Meirizka, F. (2020). *Pengaruh Workload, Pay Satisfation, Work Satisfaction Terhadap Turnover dan Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Indonesia* (Doctoral dissertation, Untag 1945 Surabaya).
- Nabilah, F. A. (2020). Pengaruh *Job satisfaction* Dan Stress Kerja Terhadap Turnover s Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta. *Universitas Tarumanagara Jakarta*, 1-105.

- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Pratiwi, I. A. P. D., Arsawan, I., & Adnyana, I. B. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Job satisfaction Terhadap Turnover Karyawan di PT Angkasa Pura Logistik* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Purwanto, E., Imam Wahjono, S., Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, F. (2023). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap *job satisfaction* karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 1(2).
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 20, Issue 1).
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847–852. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>
- Rizky, K. M. (2020). Pengaruh Beban Kerja, *Job satisfaction* dan Stres Kerja terhadap Turnover (Studi pada Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu).
- Sabrina Tambunan, M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, 8(4), 703–712.
- Safitri, N. A., & Widyastuti, W. 2023. "Relationship between Employee Anxiety Facing the Possibility of Termination of Employment with Employee Job Satisfaction at Pt. X Sidoarjo". <https://doi.org/10.21070/ups.991>
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh *Job satisfaction* dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Seplifriskila Tampubolon, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Manajemen Handayani Denpasar, S. (2020). *Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Job satisfaction*

Dan Turnover di Aman Villas Nusa Dua-Bali Wayan Arya Paramarta (1) Ni Putu Kurnia Darmayanti (2) (1)(2). 2(1), 60–79.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>

Sugiyono, Prof. Dr. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (II, Vol. 3). Alfabeta.

Sugiyono, Prof. Dr., & Susanto, A. (2017). Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian(Cet 2). Alfabeta

Wijayanto, T., & Shinta Dewi, R. (2022). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>



POLITEKNIK NEGERI BALI