

SKRIPSI
ANALISIS TINGKAT *TURNOVER INTENTION*
***DAILY WORKER* DI BALI TROPIC RESORT & SPA**



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

Oleh:

NI NYOMAN SANTHI MEGITASARI

NIM: 2015744157

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI
ANALISIS TINGKAT *TURNOVER INTENTION*
***DAILY WORKER* DI BALI TROPIC RESORT & SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politenik Negeri Bali

Oleh:

NINYOMAN SANTHI MEGITASARI

NIM: 2015744157

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker*
Di Bali Tropic Resort & SPA
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Nyoman Santhi Megitasari
 - b. NIM : 2015744157
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Gede Santanu, SE. MM
NIP 196007241990031002

Drs. I Ketut Yasa, MM
NIP 196102271990031001

POLITEKNIK NEGERI BALI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT *TURNOVER INTENTION DAILY WORKER*
DI BALI TROPIC RESORT & SPA


Oleh:

NI NYOMAN SANTHI MEGITASARI

NIM: 2015744157

Disahkan:

Ketua Penguji,


Dr. Gede Santanu, SE. MM
NIP. 196007241990031002

Penguji I,

Penguji II,


Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP. 198208012006041003


Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si
NIP. 196401141988112001

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,

Badung,
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,


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


Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M
NIP. 197612032008122001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

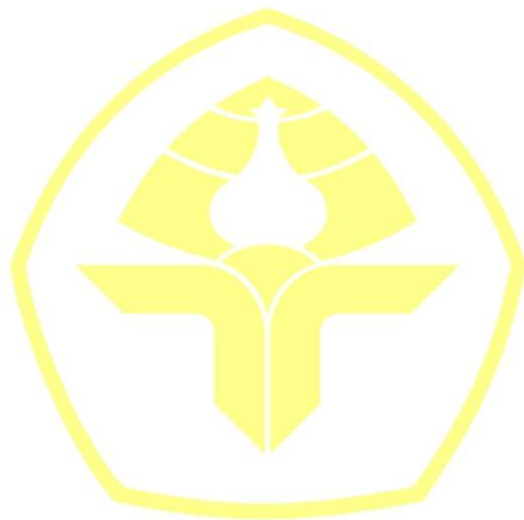
MOTTO:

”Orang lain tidak akan bisa paham dengan struggle dan masa sulit kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi terus berjuanglah !!!”

PERSEMBAHAN:

1. Pertama kepada orang tua penulis. Terima kasih Bapak dan ibu yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis untuk meraih kesuksesan serta Ibu dan Bapak dapat berbangga hati karena berhasil mengantarkan penulis menjadi sarjana.
2. *Special person* yang tidak bisa penulis sebutkan namanya yang selalu bersama penulis dalam penyusunan skripsi. Terima kasih telah menjadi bagian paling menyenangkan yang mampu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi tepat waktu.
3. *For myself*, Santhi Megitasari. Terima kasih telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai dengan mengesampingkan kekecewaan yang dirasakan. Terima kasih sudah berjuang sampai di titik ini dengan mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dan kendala selama penulisan skripsi. Hal-hal yang sebelumnya tidak yakin dapat dilalui ternyata bisa terlewatkan. Mohon maaf apabila selama penyusunan skripsi ini penulis selalu

memaksakan semuanya dapat berjalan beriringan sehingga membuat perjalanan dan prosesmu menjadi lebih lambat dari mereka. Berbanggalah sekarang, apapun kurang dan lebihmu mari rayakan dengan orang-orang tersayang. *You did well, im proud of you. Thank you.*



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Nyoman Santhi Megitasari

NIM : 2015744157

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* Di Bali Tropic Resort & Spa”
adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakann 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 di tulis 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, 19 Agustus 2024



METERAI
TEMPEK
10000
1039ALX32513313

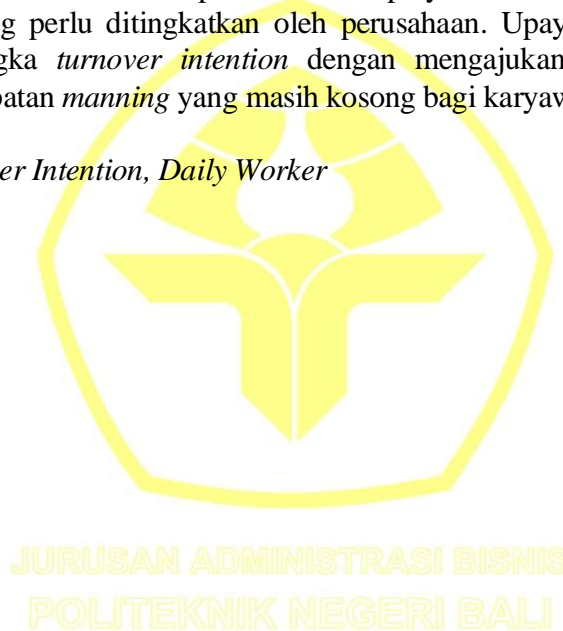
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI

Ni Nyoman Santhi Megitasari
NIM 2015744157

ABSTRAK

Permasalahan mengenai fenomena tingkat *turnover intention* pada karyawan *daily worker* menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan karena berdampak pada efektifitas operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan *daily worker* serta upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi angka *turnover intention* di Bali Tropic Resort & Spa. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan model analisis Miles dan Huberman dalam Benny, dkk (2021) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penyebaran kuesioner menggunakan populasi yaitu 60 orang responden menggunakan teori Staffelbach (2008). Hasil penelitian berdasarkan kuesioner dan wawancara yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan *daily worker* di Bali Tropic Resort & Spa yaitu faktor kontrak psikologis, upah dan usia yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Upaya perusahaan untuk meminimalkan angka *turnover intention* dengan mengajukan pemberian *service charge* dan penempatan *manning* yang masih kosong bagi karyawan *daily worker*

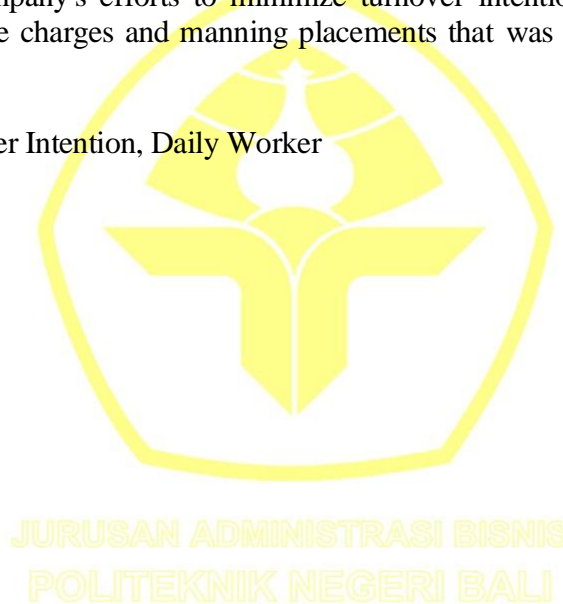
Kata kunci: *Turnover Intention, Daily Worker*



ABSTRACT

The problem of the phenomenon of turnover intention rate in daily worker employees is something that needs to be addressed because it has an impact on the effectiveness of the company's operations. The purpose of this study was to analyze the factors that cause turnover intention in daily worker employees and the efforts made by the company to reduce the turnover intention rate at Bali Tropic Resort & Spa. Data was obtained through observation, interviews, and questionnaires using qualitative descriptive analysis techniques with the Miles and Huberman analysis model in Benny, et al. (2021), namely data reduction, data presentation, and conclusion drawn. In distributing the questionnaire using a population of 60 respondents using Staffebach's theory (2008). The results of the study are based on questionnaires and interviews that cause turnover intention in daily worker employees at Bali Tropic Resort & Spa, namely psychological contract factors, wages and age that need to be increased by the company. The company's efforts to minimize turnover intention by proposing the provision of service charges and manning placements that was still vacant for daily worker employees

Keywords: Turnover Intention, Daily Worker



PRAKATA

Om Swastyastu,

Puji syukur penulis panjatkan kepada Sang Hyang Widhi Wasa Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya hingga terselesaikannya skripsi dengan judul “Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* Di Bali Tropic Resort & Spa” ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun tujuan dalam penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi tugas dan persyaratan lulus Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

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

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan

dalam menuntut ilmu di 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.
4. Bapak Dr. Gede Santanu, SE.MM selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dengan banyak memberikan pengarahan dan motivasi selama penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
5. Bapak Drs. I Ketut Yasa, MM selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan banyak memberikan pengarahan dan motivasi selama penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
6. Bapak Komang Gde Satria Nugraha Lami Putra selaku *Human Resources Manager* dan Ibu Ni Luh Tika Sri Lestari selaku *staff* yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melaksanakan penelitian di Bali Tropic Resort & Spa.
7. Bapak I Wayan Dobi, Ibu Ni Wayan Suriani serta Ni Made Ratih Septianingsih. Terima kasih Bapak dan ibu yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis untuk meraih kesuksesan serta Ibu dan Bapak dapat berbangga hati karena berhasil mengantarkan penulis menjadi sarjana.
8. *Special person* yang tidak bisa penulis sebutkan namanya yang selalu bersama penulis dalam penyusunan skripsi. Terima kasih telah menjadi bagian paling

menyenangkan yang mampu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi tepat waktu.

9. Dian Priti. Terima kasih karena sudah menjadi *alarm* berjalan penulis yang selalu mengingatkan penulis untuk bimbingan dan mengerjakan skripsi serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
10. *For myself*, Santhi Megitasari. Terima kasih telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai dengan mengesampingkan kekecewaan yang dirasakan. Terima kasih sudah berjuang sampai di titik ini dengan mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dan kendala selama penulisan skripsi. Hal-hal yang sebelumnya tidak yakin dapat dilalui ternyata bisa terlewatkan. Mohon maaf apabila selama penyusunan skripsi ini penulis selalu memaksakan semuanya dapat berjalan beriringan sehingga membuat perjalanan dan prosesmu menjadi lebih lambat dari mereka. Berbanggalah sekarang, apapun kurang dan lebihmu mari rayakan dengan orang-orang tersayang. *You did well, im proud of you. Thank you.*
11. Rika Anggreni dan Diah Wardani yang selalu menemani penulis dalam menyusun skripsi serta teman seperjuangan Shafa, Tiara, Adel, Puspita, Vernanda dan Febi yang telah memberikan semangat untuk kelancaran skripsi.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat membantu para pembaca sebagai referensi maupun pedoman dalam pembuatan skripsi selanjutnya. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karna itu penulis menerima adanya kritik dan saran membangun demi kesempurnaan skripsi penelitian ini..

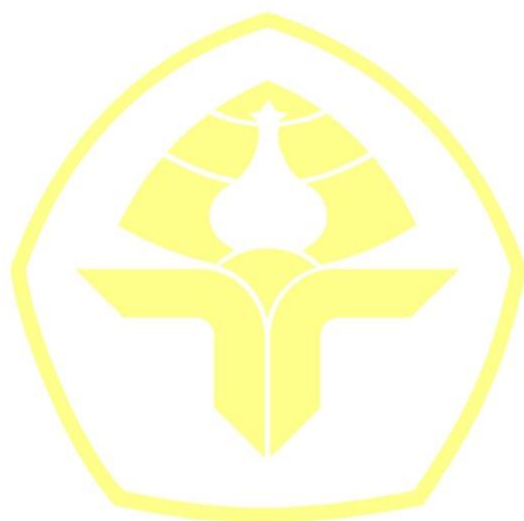
Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 11 Juli 2024



Ni Nyoman Santhi Megitasari

NIM. 201574415

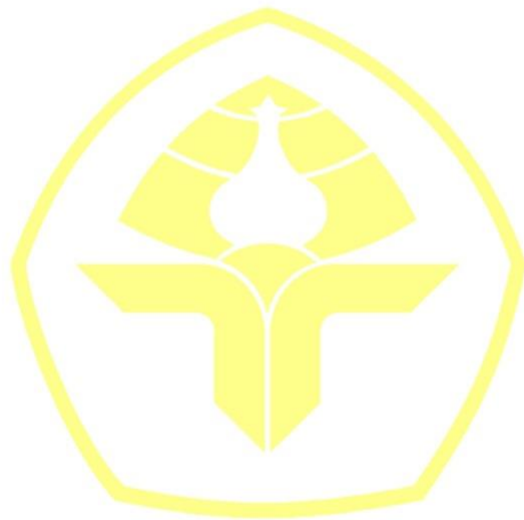


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA v	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Batasan Penelitian	7

1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN	29
3.1. Tempat Penelitian.....	29
3.2. Jenis Data	29
3.3. Sumber Data Penelitian	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.2. Penyusunan Kuesioner dan Identifikasi Responden Penelitian	51
4.3. Hasil Analisis Faktor <i>Turnover Intention</i>	60
4.4. Pembahasan.....	87
4.5. Implikasi Hasil Penelitian	96
BAB V PENUTUP	97
5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data <i>Turnover Intention Daily Worker</i> Bali Tropic Resort & Spa Periode Tahun 2019 Sampai 2023	4
Tabel 2.1 : Kajian Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 : Data <i>Turnover Intention Daily Worker</i> Bali Tropic Resort & Spa Periode Tahun 2019 Sampai 2023	52
Tabel 4.2 : Kuesioner Penelitian	53
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Department</i>	58
Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.7 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.8 : Tabel Persentase Nilai.....	88

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis.....	27
Gambar 4.1 : Logo Perusahaan	35
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
Gambar 4.3 : Kontrak Psikologis Pertanyaan Kuesioner No.1	58
Gambar 4.4 : Kontrak Psikologis Pertanyaan Kuesioner No.2	59
Gambar 4.5 : Kontrak Psikologis Pertanyaan Kuesioner No.3	60
Gambar 4.6 : Kepuasan Kerja Pertanyaan Kuesioner No.1	61
Gambar 4.7 : Kepuasan Kerja Pertanyaan Kuesioner No.2	62
Gambar 4.8 : Kepuasan Kerja Pertanyaan Kuesioner No.3	63
Gambar 4.9 : Komitmen Organisasi Pertanyaan Kuesioner No.1	64
Gambar 4.10: Komitmen Organisasi Pertanyaan Kuesioner No.2	65
Gambar 4.11: Komitmen Organisasi Pertanyaan Kuesioner No.3	66
Gambar 4.12: Ketidakamanan Kerja Pertanyaan Kuesioner No.1.....	67
Gambar 4.13: Ketidakamanan Kerja Pertanyaan Kuesioner No.2.....	68
Gambar 4.14: Ketidakamanan Kerja Pertanyaan Kuesioner No.3.....	69
Gambar 4.15: Upah Pertanyaan Kuesioner No.1	70
Gambar 4.16: Upah Pertanyaan Kuesioner No.2	71
Gambar 4.17: Upah Pertanyaan Kuesioner No.3	72

Gambar 4.18:	Peluang Eksternal Pertanyaan Kuesioner No.1	73
Gambar 4.19:	Peluang Eksternal Pertanyaan Kuesioner No.1	74
Gambar 4.20:	Peluang Eksternal Pertanyaan Kuesioner No.1	75
Gambar 4.21:	Ukuran Perusahaan Pertanyaan Kuesioner No.1.....	76
Gambar 4.22:	Ukuran Perusahaan Pertanyaan Kuesioner No.2.....	77
Gambar 4.23:	Ukuran Perusahaan Pertanyaan Kuesioner No.3.....	78
Gambar 4.24:	Usia Pertanyaan Kuesioner No.1	79
Gambar 4.25:	Usia Pertanyaan Kuesioner No.2	80
Gambar 4.26:	Usia Pertanyaan Kuesioner No.3	81
Gambar 4.27:	Masa Jabatan Kuesioner No.1	82
Gambar 4.28:	Masa Jabatan Kuesioner No.2	83
Gambar 4.29:	Masa Jabatan Kuesioner No.3	84
Gambar 4.30:	Grafik Rata-Rata Faktor.....	87



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Formulir Perubahan Judul
- Lampiran 3 : Surat Penggunaan Karya
- Lampiran 4 : Formulir Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Kuesioner
- Lampiran 6 : Hasil Rata-Rata Setiap Faktor
- Lampiran 7 : Output Penelitian
- Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Peranan tersebut memastikan bahwa seluruh potensi karyawan dimanfaatkan untuk menjamin tujuan individu dan organisasi tercapai. Sumber daya tersebut meliputi waktu, tenaga, dan kapasitas manusia (baik mental maupun fisik) yang benar-benar dapat diintegrasikan dan dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi. Walaupun suatu perusahaan mempunyai modal yang besar, teknologi yang maju, dan sumber daya alam yang melimpah, namun perusahaan tersebut tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola dan memanfaatkannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan. Menurut Octaviani (2015) bahwa dampak dari adanya persaingan bisnis yang semakin ketat adalah terjadinya peningkatan pencarian karyawan yang bertalenta untuk memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Ketika telah mendapatkannya, perusahaan masih dihadapkan pada bagaimana

mempertahankan karyawan tersebut agar tidak berpindah dan ini bukanlah hal yang mudah. Setidaknya hal ini didukung hasil survei yang dilakukan oleh Towers Watson Global Workforce Study yang menemukan bahwa 70% dari perusahaan di Indonesia menganggap mempertahankan karyawan merupakan tantangan terbesar (Chandra, 2014).

Salah satu karyawan yang sering keluar masuk perusahaan adalah pekerja harian (*daily worker*). Pekerja harian (*daily worker*) merupakan bagian penting dalam operasional berbagai perusahaan, terutama di sektor industri padat karya. Kontribusi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas harian sangatlah signifikan. Namun, akibat dari sering terjadinya perputaran karyawan pada pekerja harian (*daily worker*) menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti: (1) Biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi; (2) Penurunan produktivitas dan efisiensi kerja; (3) Gangguan terhadap kelancaran operasional perusahaan; (4) Terciptanya citra perusahaan yang kurang baik. Hal ini didukung oleh Wahyuni, dkk (2020) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau berhenti dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus lebih memperhatikan hal ini guna mengurangi tingginya angka *turnover intention* atau perputaran pergantian karyawan yang sering terjadi karena dapat memberikan dampak mengenai biaya yang tidak sedikit dalam hal perekrutan, pelatihan dan biaya lain yang telah dikeluarkan untuk mengatasi hal ini.

Turnover intention merupakan suatu hal yang harus dihindari oleh perusahaan karena apabila tingkat *turnover intention* tinggi akan mengakibatkan operasional perusahaan berjalan dengan tidak efektif. Hal ini dikarenakan perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan memerlukan waktu untuk kembali melatih karyawan baru agar memiliki kriteria sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Khaidir (2016) tingkat *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan dapat dikatakan normal yaitu sebesar 5-10% per-tahun. Namun apabila tingkat *turnover intention* melebihi dari 10% per-tahun maka dapat dikatakan bahwa *turnover intention* dalam perusahaan tersebut tinggi.

Turnover intention merupakan fenomena kompleks yang perlu dipahami dari sudut pandang individu maupun sosial karena memiliki dampak signifikan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tingginya tingkat *turnover intention* membuat proses rekrutmen yang dilakukan oleh personalia dengan berhasil menjaring staff berkualitas menjadi sia-sia. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan ke unit lain dalam perusahaan, pemberhentian dan kematian karyawan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalkan tingkat *turnover intention* adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan ingin berpindah, seperti kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan, kompensasi dan benefit yang tidak memadai dan kurangnya peluang untuk mengembangkan karir.

Melihat dari latar belakang yang ada, Bali Tropic Resort & Spa mengalami permasalahan pada pekerja harian (*daily worker*) yakni tingginya tingkat *turnover intention*. Sistem pekerja harian (*daily worker*) di Bali Tropic Resort & Spa menggunakan sistem kontrak selama 3 bulan. Apabila karyawan tersebut memiliki performa kinerja yang bagus maka kontrak kerjanya akan di perpanjang lagi selama 3 bulan dan begitu seterusnya. Berikut merupakan data keluar masuknya pekerja harian (*daily worker*) selama tahun 2019 sampai 2023 di Bali Tropic Resort & Spa.

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention Daily Worker* Bali Tropic Resort & Spa
Periode Tahun 2019 Saampai 2023

Periode	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		Keluar (%)
			Masa Kontrak (berjalan)	Habis Kontrak	
2019	94	23	3	0	5,3%
2020	58	1	34	0	60,7%
2021	54	16	20	10	63,8%
2022	40	67	8	0	11,5%
2023	99	47	45	15	64,86%

Sumber: HRD Bali Tropic Resort & Spa

Pada tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam lima tahun terakhir angka *turnover intention daily worker* di Bali Tropic Resort & Spa tergolong tinggi karena persentase *turnover intention* yang melebihi 10%. Pada tahun 2019 persentase *turnover intention* sebesar 5,3%. Persentase ini

masih tergolong normal untuk sebuah perusahaan. Pada tahun 2020 persentase *turnover intention* mencapai 60,7%. Kemudian di tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 63,8%. Tingginya tingkat *turnover intention* pada tahun 2020-2021 dikarenakan adanya Covid-19 yang mengharuskan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan terutama karyawan *daily worker*. Selanjutnya di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 11,5%. Pada tahun 2023 mengalami kenaikan kembali yaitu sebesar 64,28%.

Dalam menghadapi permasalahan ini, Bali Tropic Resort & Spa perlu meninjau mengenai apa yang mengakibatkan tingkat *turnover intention* tinggi serta bagaimana strategi perusahaan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan untuk kelancaran operasional perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan membahas mengenai *turnover intention daily worker* dengan memilih judul “Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* di Bali Tropic Resort & Spa”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat rumusan pokok permasalahannya, antara lain:

- 1.2.1. Apa yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada *daily worker* di Bali Tropic Resort & Spa?
- 1.2.2. Bagaimana upaya perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada *daily worker* di Bali Tropic Resort & Spa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini, antara lain:

- 1.3.1. Untuk menganalisis penyebab terjadinya *turnover intention* pada *daily worker* di Bali Tropic Resort & Spa.
- 1.3.2. Untuk menganalisis upaya perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada *daily worker* di Bali Tropic Resort & Spa.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover intention* khususnya dalam upaya menangani tingginya angka *turnover intention* di suatu perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Bali Tropic Resort & Spa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat serta mampu memberikan saran dan solusi pada pihak perusahaan untuk mengurangi angka persentase *turnover intention* di Bali Tropic Resort & Spa.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam industri khususnya tentang *turnover intention*.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam wawasan, pemahaman, dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan data *turnover intention daily worker* selama periode tahun 2019 sampai 2023 yang penulis dapatkan dari Bali Tropic Resort & Spa, pada penelitian ini penulis hanya menggunakan data pada tahun 2023 untuk diteliti.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami pembahasan dari setiap bab yang ada pada skripsi, maka perlu sistematika kerangka penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut.

1.6.1. Bab I, pada bab ini menjabarkan mengenai pendahuluan yang mana penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta Batasan penelitian

1.6.2. Bab II, pada bab ini menjabarkan mengenai tinjauan pustaka yang

mana penulis menguraikan landasan teori yang berisi teori-teori yang mendasari sebuah penelitian, termasuk di dalamnya terdapat penelitian terdahulu dan kerangka konsep penelitian.

1.6.3. Bab III, pada bab ini menjabarkan metode penelitian yang mana penulis menguraikan beberapa pembahasan terkait metode penelitian yang akan digunakan yakni meliputi tempat penelitian, jenis data penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

1.6.4. Bab IV, pada bab ini menjabarkan mengenai gambaran umum dan sejarah perusahaan serta hasil dari analisis data penelitian dan pembahasan terkait hasil penelitian

1.6.5. Bab V, pada bab ini menjabarkan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang terdapat dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis *turnover intention* karyawan *daily worker* Bali Tropic Resort & Spa, yaitu:

- a. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di Bali Tropic Resort & Spa yaitu faktor kontrak psikologis yang dikategorikan “baik” dikarenakan karyawan *daily worker* ingin mendapatkan posisi staff agar mendapatkan *benefit* yang lebih dari yang mereka dapatkan sekarang seperti *service charge*, tanggungan kesehatan, tunjangan makan dan transportasi serta jaminan hari tua; faktor upah yang dikategorikan “baik” dikarenakan karyawan *daily worker* meninggalkan perusahaan karena mereka merasa beban kerja yang mereka dapatkan tidak setara dengan gaji yang mereka terima setiap bulannya; faktor usia yang dikategorikan “baik” dikarenakan karyawan *daily worker* ingin mendapatkan peluang besar di perusahaan lain untuk mengembangkan karir mereka di masa depan dan dapat mengasah kemampuan mereka sekaligus menambah pengalaman kerja.
- b. Upaya yang dilakukan Bali Tropic Resort & Spa untuk meminimalkan angka *turnover intention* yaitu mengajukan agar karyawan *daily worker* mendapatkan *service charge* seperti karyawan kontrak dan permanen serta memberikan kesempatan kepada karyawan *daily worker* untuk menempatkan *manning* yang kosong sehingga tidak perlu untuk mencari

kandidat lain di luar perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran kepada Bali Tropic Resort & Spa sebagai berikut.

- a. Berdasarkan faktor kontrak psikologis sebaiknya perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan *daily worker* dalam pemberian perubahan status dari *daily worker* ke staff yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar karyawan *daily worker* bias mendapatkan *benefit* yang jauh lebih baik setara dengan beban kerja mereka; faktor upah sebaiknya perusahaan meningkatkan upah atau gaji yang didapatkan oleh karyawan *daily worker* agar dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari serta memaksimalkan pemberian upah yang sesuai dengan beban kerja mereka; faktor usia sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan *daily worker* agar mereka dapat mengasah *skill* mereka sesuai bidangnya agar karyawan *daily worker* merasa bahwa karir mereka bias berkembang di perusahaan ini
- b. Dalam upaya Bali Tropic Resort & Spa untuk meminimalkan angkat *turnover intention* sebaiknya perusahaan melakukan *monitoring* kepada karyawan *daily worker* mengenai apa saja keluhan kesah mereka selama bekerja di perusahaan. Hasil tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan strategi apa yang dapat dilakukan agar karyawan *daily worker* dapat bertahan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, S.N. (2017). BAB II TINJAUAN PUSTAKA Pekerja Harian Lepas. <http://repository.ump.ac.id/4588/3/SUFI%NUR%20ABIDAH%20AB%20II.pdf>
- Anam, M., Indiworo, R.H.E., dan Utami, R.H. (2024). Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Agus Keramik Malahayu Banjarharjo Brebes Jawa Tengah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8476-8486, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11301/7816>
- Anjani, N. P. D., Pasek, I. K., & Muderana, I. K. (2023). Analisis *Turnover Intention* Karyawan di Kanvaz Resort Seminyak Kuta. <http://repository.pnb.ac.id/id/eprint/8482>
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A., Supriyanto, dan Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI), 3(1), 251-254. <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/download/593/575>
- Chandra, G., 2014. *Tower Watsons Global Worforce Study: Organisations Face a Huge Retention Risks with Nearly Two-thirds of the Indonesian Workforce Not Highly Engaged*. <http://www.towerswatson.com/enID/Press/2012/09/organisations-face-a-huge-retention-risk-with-nearlytwo-thirds-of-the-indonesian-workforce>.
- Dessler, A. E. (2015). *A Determination of the Cloud Feedback from Climate Variations Over the Past Decade*. *Science*, 330(6010), 1523-1527. <https://landscapepartnership.net/maps-data/climate-context/cc-resources/ClimateSciPDFs/Science2010Dessler15237.pdf/app-download-file/file/Science2010Dessler15237.pdf>
- Faslah, R. (2016). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 8(2), 146-151. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/econosains/article/download/529/459>

- Halim, L. dan Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention Agent* di PT AIA Cabang X Malang. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177-186, DOI:10.47065/ekuitas.v2i2.667
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hernawaty, H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Bagi PNS yang Ditempatkan di Wilayah Terpencil dan Kawasan Perbatasan. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 19-27, <https://nij.kaltimprov.go.id/index.php/nij/article/download/13/4>
- Indriyani, A. P. dan Adji, W. H. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan The Castle Garut. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6 (4), 5127-5137, DOI: 10.47467/alkharaj.v6i4.1086
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 175-186. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?>
- Mobley, J. P. (2015). *Katharine of Aragon: Influence and Legacy of a Foreign Queen of England in the Early Sixteenth Century*. Texas: A&M University-Commerce.
- Muharmi, S. dan Wardhani, U.C. (2020). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*. 3(2). 236-245. <http://ojs.ukmc.ac.id/index.php/>
- Nandini, N. dan Rochmah, T.N. (2013). Penyebab *Turnover Intention* pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3), 272-279, <https://media.neliti.com/media/publications/3827-ID-employee-turnover-intention-causes-in-nutrition-division-of-phc-surabaya-hospita.pdf>
- Octaviani, H., 2015. *Person-Organization Fit*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*: Studi Empiris pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition Prentice-Hall.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2022). *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sadili, Samsudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: CV. Pustaka Media
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intent. Diploma Thesis*. Departement: Strategieund Unternehmensökonomik
- Setiawan, Irene. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* di Lingkungan Kerja. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 445-460, <https://www.bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/3759/2759>
- Subakti, A., Syahrizal, A.I., dan 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, DOI: <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i1.2184>
- UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan. (2022, 06 17). Retrieved from Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan/>
- Wahyuni. A. S. (2014) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Administrasi Sipil*. 8 (2) <https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/download/>
- Wang, Q., Wang, C. (2020). *Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees*. *Front Bus Res China*, 14 (6). DOI: <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>
- Yendra, Y., Zakaria, Z., dan Rasyid, H.A. (2023). Faktor Penyebab *Turnover Intention* Karyawan PT. Dilatama Karya. *Jurnal Reliability*, 1(2), 71-82, DOI:10.55098/jr.v1i1.364
- Yan, Z., Mansor, D.M., dan Choo, W.C. (2021). *How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model*. *Psychology Research and Behavior Management*. 185-197, DOI: 10.2147/PRBM.S293839

LAMPIRAN

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 1: Formulir Bimbingan Skripsi

Dosen Pembimbing I



PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2024/2025

Nama Mahasiswa : Ni Nyoman Santhi Megitasari
NIM : 2015744157
Judul SKRIPSI : Analisis Tingkat Turnover Intention Daily Worker Di Bali Tropic Resort & Spa

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	15/4/2024	menjelaskan terkait skripsi serta rencana alur penelitian	
2	6/5/2024	menyerahkan kuesioner yg akan disebar ke perusahaan	
3	10/6/2024	mendiskusikan kembali isi dari Bab I, II, dan III	
4	14/6/2024	mendiskusikan hasil olah data kuesioner	
5	19/6/2024	bimbingan bab IV	
6	21/6/2024	Revisi pemaparan bab IV pada pembahasan hasil	
7	27/6/2024	bimbingan bab V	
8	28/6/2024	bimbingan bab V untuk revisi pemaparan kesimpulan dan saran	
9	3/7/2024	bimbingan bab IV, V, luaran dan abstrak	
10	9/7/2024	Ace Kesimpulan dan Simpulan	

Badung, 9 Juli 2024
Pembimbing,

Dr. Gede Santanu, SE, MM
NIP. 196007241990031002

Dosen Pembimbing II



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2024/2025

Nama Mahasiswa : Ni Nyoman Santhi Megitasari
NIM : 2015744157
Judul SKRIPSI : Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* Di Bali Tropic Resort & Spa

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	17/4/2024	menjelaskan mengenai alur skripsi	f
2	30/4/2024	revisi judul, bab I, bab II dan bab III	f
3	7/6/2024	bimbingan bab IV	f
4	13/6/2024	mendiskusikan kembali bab I, bab II, bab III	f
5	17/6/2024	revisi bab I, bab II, bab III, bab IV	f
6	24/6/2024	bimbingan bab V	f
7	26/6/2024	revisi bab V.	f
8	27/6/2024	bimbingan kueran, abstrak dan lampiran	f
9	28/6/2024	Bimbingan keseluruhan skripsi	f
10	3/7/2024	Siap untuk diujikan	f

Badung, 3 Juli 2024
Pembimbing

Drs. I Ketut Yasa, MM
NIP. 196102271990031001

Lampiran 2: Formulir Perubahan Judul



SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Judul awal:

Analisis Komitmen Organisasi Dalam Upaya Mengurangi Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* di Bali Tropic Resort & Spa

oleh

Nama : Ni Nyoman Santhi Megitasari

NIM : 2015744157

Kelas : 8B MBI

diubah menjadi:

Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* di Bali Tropic Resort & Spa

Atas saran (*pilih satu atau lebih*)

- Pembimbing I selama masa pembimbingan
- Pembimbing II selama masa pembimbingan
- Penguji pada saat ujian

dengan alasan

Setelah proses bimbingan judul diubah dengan menghilangkan variabel komitmen organisasi agar lebih jelas maksud dan tujuan dari penelitian. Jadi penelitian akan dilakukan secara general mengenai apa saja penyebab terjadinya turnover intention di perusahaan tersebut.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Bisnis
Internasional



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM
NIP 197612032008122001

Badung, 25 Juni 2024
Pembimbing/Penguji



Drs. I Ketut Yasa, MM
NIP 196102271990031001

Lampiran 3: Surat Penggunaan Karya



SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Komang Gde Satria Nugraha Lami Putra
Jabatan : Human Resources Manager
Perusahaan : Bali Tropic Resort & Spa
Alamat : Jl. Pratama No. 34A, Nusa Dua, Kuta Selatan, Badung, Bali

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Ni Nyoman Santhi Megitasari
NIM : 2015744157
Kelas : 8B MBI
Program Studi: Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan : Administrasi Bisnis
Universitas : Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa *performance appraisal* untuk penilaian kinerja *daily worker* yang akan digunakan di perusahaan kami.

Dengan tujuan untuk: dapat menilai kinerja karyawan *daily worker* serta dapat dijadikan bahan untuk mempertimbangkan karyawan *daily worker* yang dapat diajukan untuk mendapatkan promosi jabatan menjadi *staff*.

Badung 8 Juli 2024



Komang Gde Satria Nugraha Lami Putra
Human Resources Manager

Formulir 4: Formulir Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Analisis Tingkat *Turnover Intention Daily Worker* di Bali Tropic Resort & Spa

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya, Ni Nyoman Santhi Megitasari mahasiswa dari Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali. Bersama kuesioner ini, saya dengan hormat memohon kepada Saudara/i agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan. Informasi yang Saudara/i berikan akan sangat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi sebagai bahan dari tugas akhir dan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Terapan dalam Program Studi Manajemen Bisnis Internasional di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Saya ingin menegaskan bahwa tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengharapkan agar Saudara/i memberikan jawaban yang jujur untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Sesuai dengan kode etik penelitian yang saya anut, semua data dan identitas responden akan dijaga kerahasiannya.

Saya ucapkan terima kasih atas kesediannya dan bantuan yang Saudara/i berikan. Semoga dengan Kerjasama ini, saya dapat menyelesaikan penelitian saya dengan baik.

Badung, 15 Juni 2024

Ni Nyoman Santhi Megitasari

1. Data Responden

Diharapkan mengisi data berikut terlebih dahulu sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini. Data yang Saudara/i berikan akan dirahasiakan sesuai kode etik penelitian.

Tanggal Pengisian :

Nama :

Jenis Kelamin : Perempuan Laki-Laki

Usia : 15-20 tahun 21-25 tahun 25-30 tahun >30 tahun

Department : Housekeeping Engineering F&B Service F&B Kitchen
 Front Office Guest Activites Security

Pendidikan : SD SMP SMA/K Diploma
 Sarjana

Masa Kerja : 1-3 bulan 4-6 bulan 6-9 bulan 10-12 bulan
 >12 bulan

Tanda Tangan :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tandan () pada kolom yang tersedia, kemudia pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala *likert* yaitu antara 1-5, yang mempunyai arti sebagai berikut.

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- CS = Cukup Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

A. Faktor Psikologi

Kontrak Psikologis (*Psychological Contract*)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memberikan <i>reward</i>					
2	Saya keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memberikan insentif kepada saya					

3	Saya keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memberikan promosi jabatan kepada saya					
---	--	--	--	--	--	--

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa tidak senang karena tidak diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya merasa tidak senang karena supervisor tidak memberikan dukungan kepada saya					
3	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima					

Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain					
2	Saya merasa bukan bagian keluarga di perusahaan ini					
3	Saya sangat mudah untuk meninggalkan perusahaan ini karena yakin akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa bahwa gaji dan promosi tidak membuat saya berkeinginan untuk tetap berada di Perusahaan ini					
2	Saya merasa supervisor memberikan dampak negatif terhadap diri saya					
3	Saya menganggap pekerjaan sekarang tidak bisa menjamin masa depan saya					

B. Faktor Ekonomi

Upah

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya tidak menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mungkin akan bertahan di perusahaan ini apabila saya diberikan gaji yang tinggi					
3	Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya					

Peluang Eksternal

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya tertarik untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain					
2	Saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan ini					
3	Saya merasa karir saya akan berkembang di perusahaan lain					

Ukuran Perusahaan (*company size*)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa tidak senang bekerja di perusahaan ini karena perusahaan tidak memberikan keselamatan kerja kepada saya					
2	Saya pernah mendapat gaji yang tinggi dari perusahaan karena kinerja saya					
3	Saya merasa tidak puas dengan tempat kerja saya saat ini					

C. Faktor Demografis

Usia

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain untuk menambah pengalaman kerja saya					
2	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain untuk mengembangkan karir saya					
3	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain untuk mengasah <i>skill</i> saya					

Masa Jabatan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Jabatan yang saya dapatkan sekarang tidak mencerminkan upaya yang telah saya lakukan dalam bekerja					
2	Saya merasa tidak puas dengan jabatan saya yang sekarang					
3	Saya merasa semakin lama saya bekerja di perusahaan ini, saya merasa tidak berkembang					

Lampiran 5: Hasil Kuesioner

1. Faktor Psikologis

Faktor	Sub Faktor	Pertanyaan	Responden					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
Faktor Psikologi	Kontrak Psikologis	Saya keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memberikan <i>reward</i>	12	8	10	17	13	60
		Saya keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memberikan insentif kepada saya	5	9	16	12	18	60
		Saya keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memberikan promosi jabatan kepada saya	8	5	14	20	13	60
	Kepuasan Kerja	Saya merasa tidak senang karena tidak diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	4	10	20	16	10	60
		Saya merasa tidak senang karena supervisor tidak memberikan dukungan kepada saya	5	8	19	16	12	60
		Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima	3	5	9	20	23	60
	Komitmen Organisasi	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain	3	6	12	25	14	60
		Saya merasa bukan bagian keluarga di perusahaan ini	6	14	19	8	13	60
		Saya sangat mudah untuk meninggalkan perusahaan ini karena yakin akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	2	3	18	16	21	60
	Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>)	Saya merasa bahwa gaji dan promosi tidak memberikan keamanan dan kenyamanan saat saya bekerja	2	5	10	15	28	60
		Saya merasa supervisor memberikan dampak negatif terhadap diri saya	3	4	20	17	16	60
		Saya menganggap pekerjaan sekarang tidak bisa menjamin masa depan saya	5	8	13	18	16	60

2. Faktor Ekonomi

Faktor	Sub Faktor	Pertanyaan	Responden					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
Faktor Ekonomi	Upah	Saya tidak menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	6	11	12	14	17	60
		Saya mungkin akan bertahan di perusahaan ini apabila saya diberikan gaji tinggi	2	7	16	12	23	60
		Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya	10	16	9	14	11	60
	Peluang Eksternal	Saya tertarik untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain	0	1	13	24	22	60
		Saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan ini	1	4	10	24	21	60
		Saya merasa karir saya akan berkembang di perusahaan lain	1	2	10	25	22	60
	Ukuran Perusahaan (<i>Company Size</i>)	Saya merasa tidak senang bekerja di perusahaan ini karena perusahaan tidak memberikan keselamatan kerja kepada saya	3	6	18	19	14	60
		Saya pernah mendapat gaji yang tinggi dari perusahaan karena kinerja saya	9	5	18	13	15	60
		Saya merasa tidak puas dengan tempat kerja saya saat ini	3	5	20	22	10	60

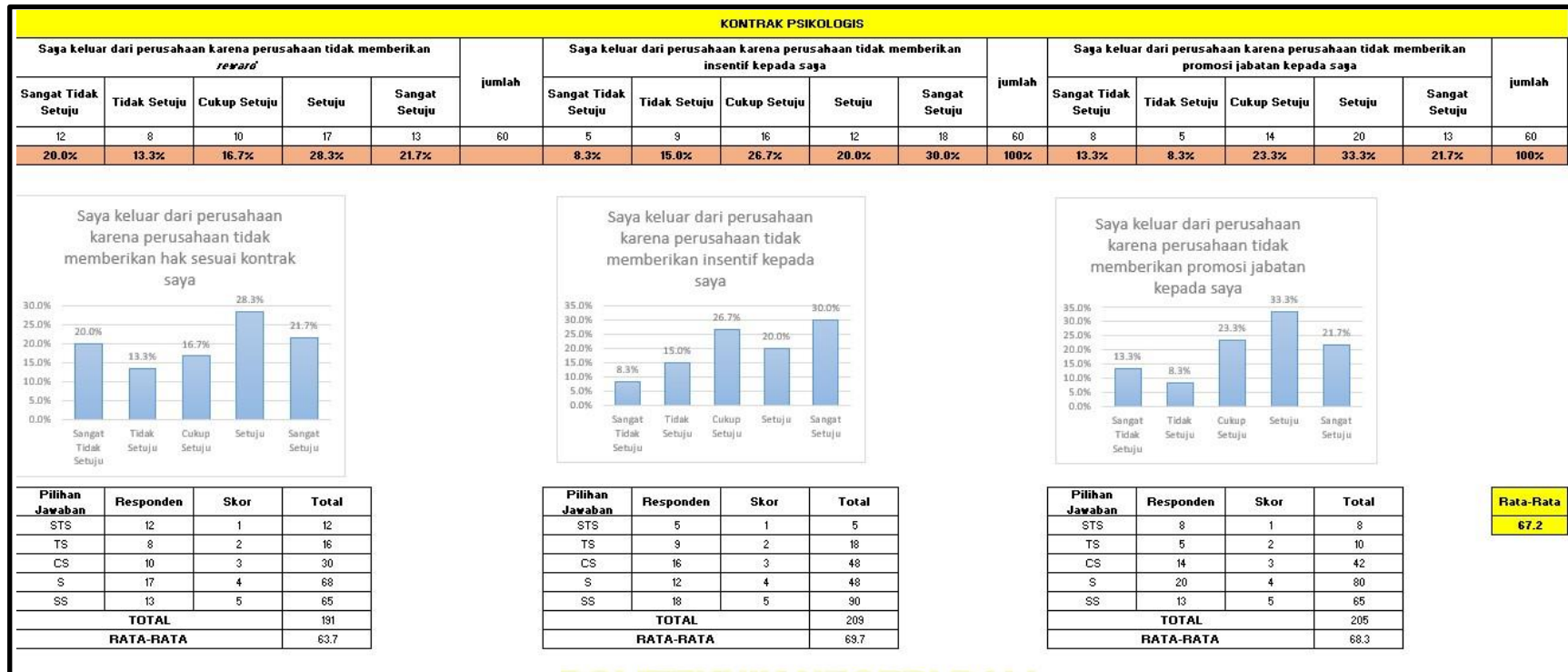
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

3. Faktor Demografis

Faktor	Sub Faktor	Pertanyaan	Responden					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
Faktor Demografis	Usia	Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain untuk menambah pengalaman kerja saya	7	10	13	12	18	60
		Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain untuk mengembangkan karir saya	10	8	13	11	18	60
		Saya berkeinginan untuk bekerja di perusahaan lain untuk mengasah skil saya	8	7	15	13	17	60
	Masa Jabatan	Jabatan yang saya dapatkan sekarang tidak mencerminkan upaya yang telah saya lakukan dalam bekerja	0	5	16	24	15	60
		Saya merasa tidak puas dengan jabatan saya yang sekarang	1	6	22	17	14	60
		Saya merasa semakin lama saya bekerja di perusahaan ini, saya merasa tidak berkembang	0	4	6	23	27	60

Lampiran 6: Hasil Rata-Rata Setiap Faktor

1. Faktor Psikologis



KEPUASAN KERJA

Saya merasa tidak senang karena tidak diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					jumlah	Saya merasa tidak senang karena supervisor tidak memberikan dukungan kepada saya					jumlah	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima					jumlah
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
4	10	20	16	10	60	5	8	19	16	12	60	3	5	9	20	23	60
6.7%	16.7%	33.3%	26.7%	16.7%	100%	8.3%	13.3%	31.7%	26.7%	20.0%	100%	5.0%	8.3%	15.0%	33.3%	38.3%	100%



Pilihan Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	4	1	4
TS	10	2	20
CS	20	3	60
S	16	4	64
SS	10	5	50
TOTAL			198
RATA-RATA			66.0



Pilihan Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	5	1	5
TS	8	2	16
CS	19	3	57
S	16	4	64
SS	12	5	60
TOTAL			202
RATA-RATA			67.3



Pilihan Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	3	1	3
TS	5	2	10
CS	9	3	27
S	20	4	80
SS	23	5	115
TOTAL			235
RATA-RATA			78.3

Rata-Rata
70.6

KOMITMEN ORGANISASI

Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain						jumlah	Saya merasa bukan bagian keluarga di perusahaan ini					jumlah	Saya sangat mudah untuk meninggalkan perusahaan ini karena yakin akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					jumlah
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	
3	6	12	25	14	60	6	14	19	8	13	60	2	3	18	16			
5.0%	10.0%	20.0%	41.7%	23.3%	100%	10.0%	23.3%	31.7%	13.3%	21.7%	100%	3.3%	5.0%	30.0%	26.7%			

Horizontal (Category) A



Pilihan Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	3	1	3
TS	6	2	12
CS	12	3	36
S	25	4	100
SS	14	5	70
TOTAL			221
RATA-RATA			73.7

Pilihan Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	6	1	6
TS	14	2	28
CS	19	3	57
S	8	4	32
SS	13	5	65
TOTAL			188
RATA-RATA			62.7

Pilihan Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	2	1	2
TS	3	2	6
CS	18	3	54
S	16	4	64
SS	21	5	105
TOTAL			231
RATA-RATA			77.0

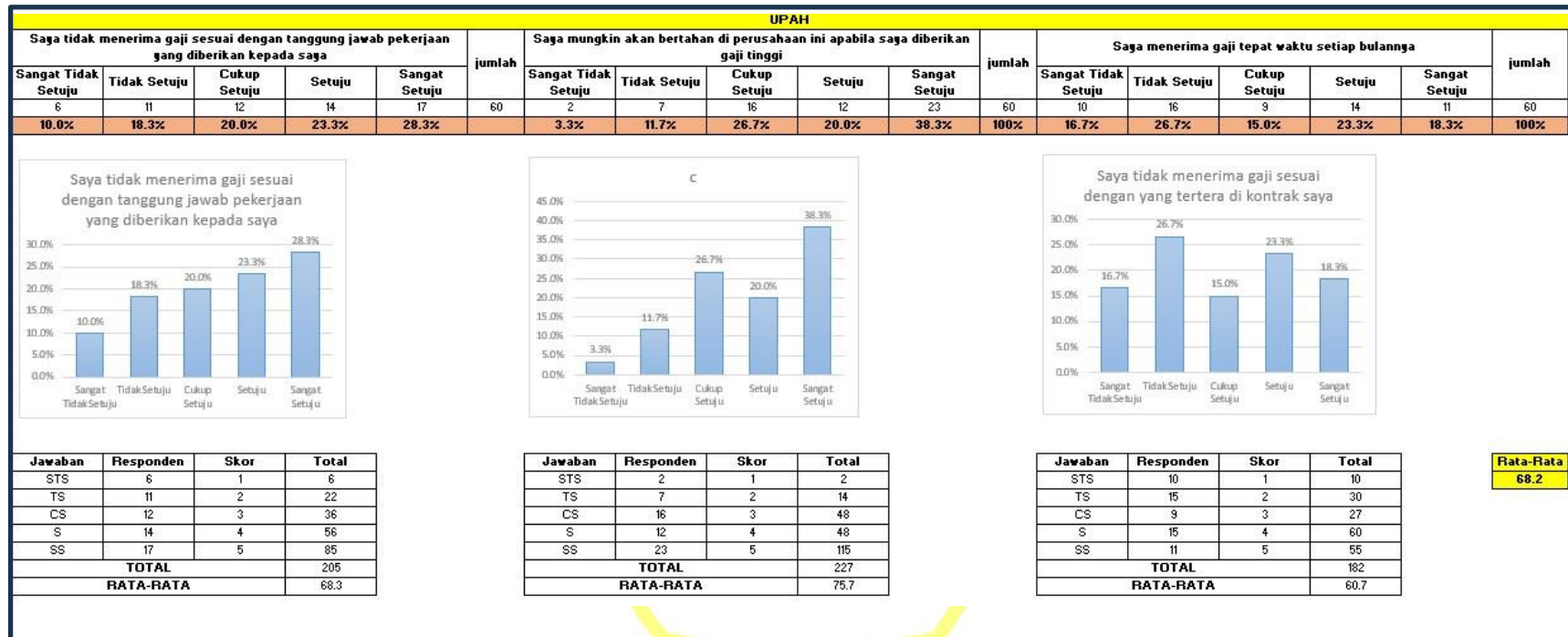
Rata-Rata
71.1

KETIDAKAMANAN KERJA (JOB INSECURITY)																	
Saya merasa bahwa gaji dan promosi tidak memberikan keamanan dan kenyamanan saat saya bekerja					jumlah	Saya merasa supervisor memberikan dampak negatif terhadap diri saya					jumlah	Saya menganggap pekerjaan sekarang tidak bisa menjamin masa depan saya					jumlah
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
2	5	10	15	28	60	3	4	20	17	16	60	5	8	13	18	16	60
3.3%	8.3%	16.7%	25.0%	46.7%	100%	5.0%	6.7%	33.3%	28.3%	26.7%	100%	8.3%	13.3%	21.7%	30.0%	26.7%	100%



Rata-Rata
74.8

2. Faktor Ekonomi



PELUANG EKSTERNAL

Saya tertarik untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain						Saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan						Saya merasa karir saya akan berkembang di perusahaan lain					
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	jumlah	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	jumlah	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	jumlah
0	1	13	24	22	60	1	4	10	24	21	60	1	2	10	25	22	60
0.0%	1.7%	21.7%	40.0%	36.7%		1.7%	6.7%	16.7%	40.0%	35.0%	100%	1.7%	3.3%	16.7%	41.7%	36.7%	100%

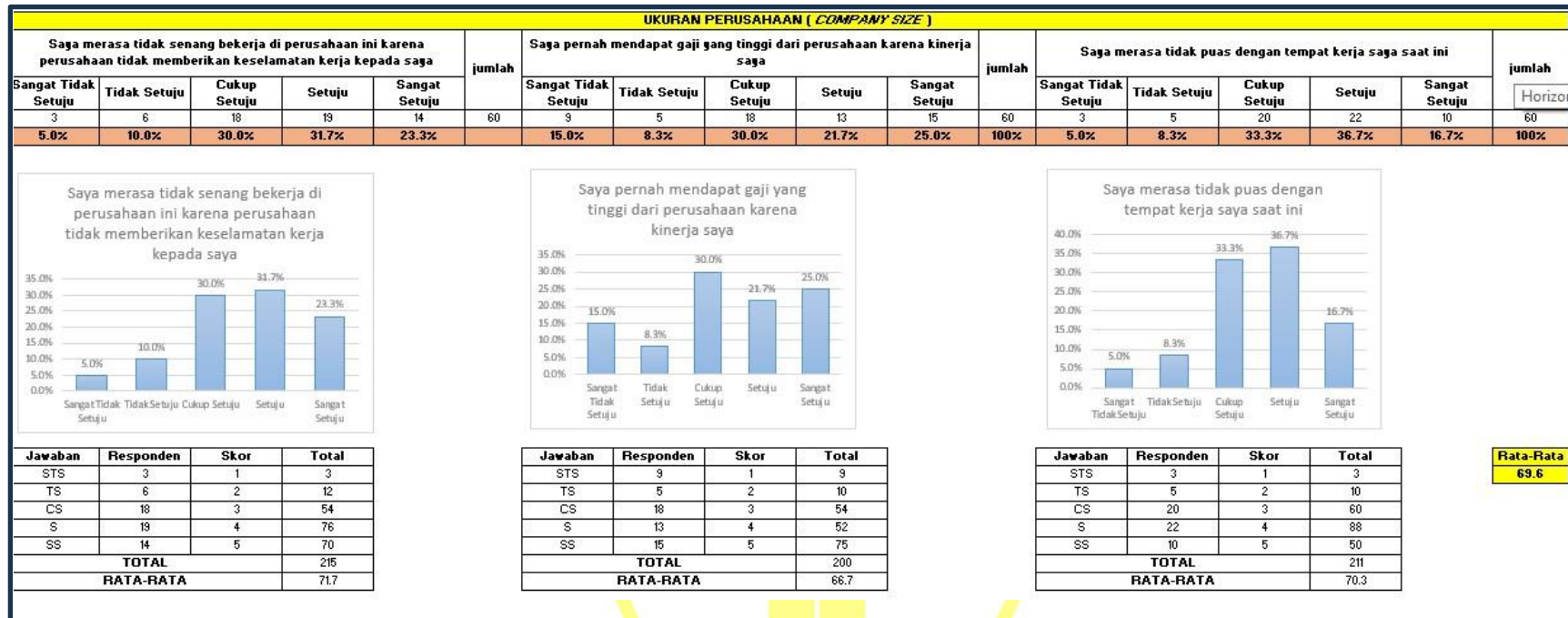


Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	0	1	0
TS	1	2	2
CS	13	3	39
S	24	4	96
SS	22	5	110
TOTAL			247
RATA-RATA			82.3

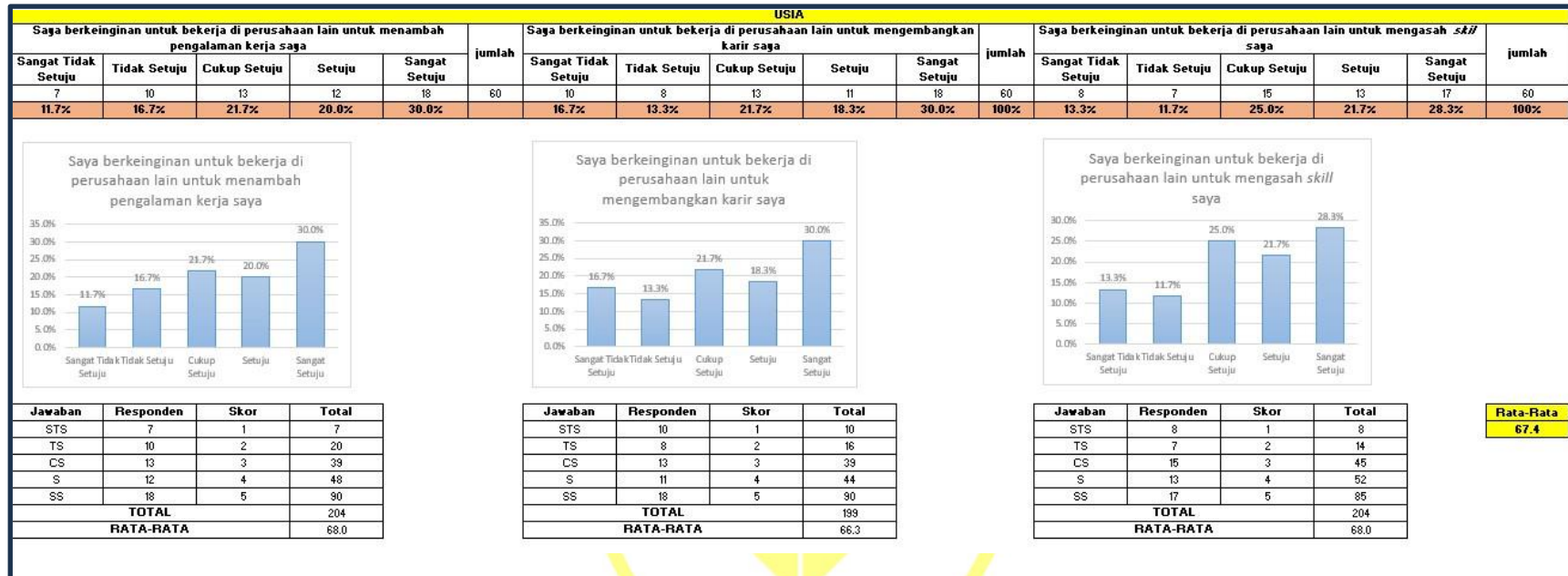
Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	1	1	1
TS	4	2	8
CS	10	3	30
S	24	4	96
SS	21	5	105
TOTAL			240
RATA-RATA			80.0

Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	1	1	1
TS	2	2	4
CS	10	3	30
S	25	4	100
SS	22	5	110
TOTAL			245
RATA-RATA			81.7

Rata-Rata
81.3



3. Faktor Demografis



MASA JABATAN

Jabatan yang saya dapatkan sekarang tidak mencerminkan upaya yang telah saya lakukan dalam bekerja					jumlah	Saya merasa tidak puas dengan jabatan saya gang sekarang					jumlah	Saya merasa semakin lama saya bekerja di perusahaan ini, saya merasa tidak berkembang					jumlah
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
0	5	16	24	15	60	1	6	22	17	14	60	0	4	6	23	27	60
0.0%	8.3%	26.7%	40.0%	25.0%		1.7%	10.0%	36.7%	28.3%	23.3%	100%	0.0%	6.7%	10.0%	38.3%	45.0%	100%



Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	0	1	0
TS	5	2	10
CS	16	3	48
S	24	4	96
SS	15	5	75
TOTAL			229
RATA-RATA			76.3



Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	1	1	1
TS	6	2	12
CS	22	3	66
S	17	4	68
SS	14	5	70
TOTAL			217
RATA-RATA			72.3



Jawaban	Responden	Skor	Total
STS	0	1	0
TS	4	2	8
CS	6	3	18
S	23	4	92
SS	27	5	135
TOTAL			253
RATA-RATA			84.3

Rata-Rata
77.7

Lampiran 7: Output Penelitian

Employee Performance Appraisal



EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISAL

I. Identitas Diri

Tanggal	
Nama	
Department	
Jabatan	

II. Absensi dan Keterlambatan

- Sebab dan Jumlah Hari Absen
 - Sakit : Hari (dalam 6 bulan terakhir)
 - Ijin : Hari (dalam 6 bulan terakhir)
- Keterlambatan : pernah / tidak ; jika pernah : kali terlambat (dalam 6 bulan terakhir)

III. Penilaian Hasil Kerja

No	ASPEK	Nilai			
		K	C	CB	B
		1	2	3	4
1	Inisiatif				
2	Disiplin				
3	Tanggung Jawab				
4	Motivasi				
5	Kerjasama				
6	Pemahaman Terhadap Tugas				
7	Pemecahan Masalah				
8	Pengambilan Keputusan				
9	Kepemimpinan				
10	Penyesuaian Diri				
Nilai Total					

IV. Rekomendasi

	Naik kontrak
	Perpanjang masa kontrak
	Diberhentikan mulai tanggal
	Lain-lain

Approval by,

Employee = _____

Resort Manager = _____

Financial Controler = _____

Human Resources Manager = _____

Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ni Nyoman Santhi Megitasari

NIM : 2015744157

Kelas : 8B MBI

Tempat & Tanggal Lahir : Denpasar, 1 Oktober 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Puspawresti Gg. Senyum No. 6, Nusa Dua,
Badung, Bali

Email : santhingt12@gmail.com



Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 11 Juli 2024

Ni Nyoman Santhi Megitasari