

SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
UMANA BALI, LXR HOTELS & RESORTS**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis,

Politeknik Negeri Bali

Oleh

NYOMAN DAKSA NANDANA

NIM : 2015744075

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
UMANA BALI, LXR HOTELS & RESORTS**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh

NYOMAN DAKSA NANDANDA

NIM : 2015744075

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Employee Engagement* Dan *Job Satisfaction* Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada Umana Bali, *LXR Hotels &*
Resorts.

2. Pelaksana

a. Nama : Nyoman Daksa Nandana

b. NIM : 2015744075

3. Jurusan : Administrasi Bisnis

4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 12 Juli 2024

Menyetujui:

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembimbing I,



Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si

NIP. 199206132019032023

Pembimbing II,



I Gede Made Subagiana, SE.,M

NIP.196007071990031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA UMANA BALI, *LXR HOTELS & RESORTS*

Oleh:

NYOMAN DAKSA NANDANA

NIM: 2015744075

Disahkan:

Penguji I



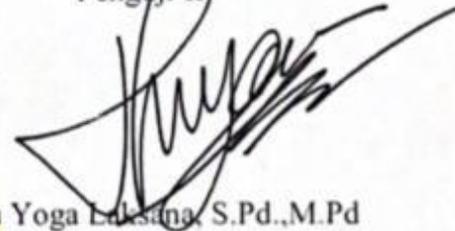
I Wayan Siwantara, SE, M.M.
NIP. 196503071992031002

Ketua Penguji



I Gede Made Subagiana, SE,MM
NIP. 196007071990031002

Penguji II



I Putu Yoga Lakshana, S.Pd.,M.Pd
NIP. 198809092019031013

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis

Ketua



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

Badung, 28 Agustus 2024

Prodi. Manajemen Bisnis

Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Set your goals high, and don’t stop till you get there”

Keep stepping with your own feet, work hard at a young age, nothing is impossible if you keep trying to set goals to achieve the desired dreams.

Persembahan

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi yang berjudul “Analisis *Employee Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention* Karyawan Pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*”. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai kelulusan. Dengan terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, atas segala *Asung Kertha Wara Nugraha* yang tiada henti-hentinya tercurah dalam hidup saya. Semoga setiap langkah dalam proses ini mendapat berkah dari-Nya.
2. Dosen Pembimbing I, Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si, terimakasih atas segala bimbingan yang telah ibu berikan, yang selalu sabar memberikan arahan selama proses bimbingan berlangsung. Saya ingin

mengucapkan terimakasih karena ibu selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya.

3. Dosen Pembimbing II, I Gede Made Subagina, SE.,MM, terimakasih atas segala nasehat-nasehat bapak, segala motivasi bapak untuk selalu rajin mengerjakan skripsi, dengan sabar membimbing selama proses pengerjaan skripsi dan selalu mengarahkan saya jika saya mengalami kekeliruan. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena bapak selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya.
4. Ayah (I Putu Suwendra Antara), Ibu (Ni Made Nuari), Saudara saya (Ni Putu Diwya Nari) dan (Made Wahyu Adhika) yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi bahwa saya pasti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu, serta doa yang tiada henti untuk kelancaran peneliti.
5. Rekan kerja saya (Ni Putu Rina Pramita) dan Ibu (Arum Kusumawardani), saya mengucapkan terimakasih sudah selalu memberikan semangat dan pengertian selama saya melakukan penelitian di Umana Bali sehingga penelitian ini bisa berjalan dengan lancar.
6. Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas dukungan dan kesempatan yang telah diberikan.

7. Teman-teman di Organisasi Himjani yang telah memberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan berkontribusi. Terima kasih atas pengalaman berharga, persahabatan, dan kerjasama yang telah terjalin.
8. Seluruh Staf Administrasi dan Akademik, yang telah membantu dalam proses administrasi dan berbagai urusan akademik. Terima kasih atas pelayanan dan bantuan yang telah diberikan
9. Almamater Tercinta, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menimba ilmu serta mengembangkan diri selama masa studi. Terima kasih telah menjadi wadah yang mendukung proses belajar dan pengembangan diri.
10. Seluruh Pihak yang Telah Membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, motivasi, dan bantuan yang kalian berikan.

Akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk pembaca. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan zaman di masa yang akan datang.

Badung, 12 Juli 2024

Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul ***Analisis Employee Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts*** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk mencari gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara variabel *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*, secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention*. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang berjumlah 245 karyawan. Pengumpulan data dari sampel dilakukan dengan menggunakan metode *cross-sectional design* dengan menyebarkan kuesioner online dalam bentuk *google form*. Teknik pengambilan Sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 72 responden. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Analisa penelitian ini diolah menggunakan software SPSS untuk menganalisis data dan mengetahui hubungan antar variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, studi pustaka dan observasi. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dalam bentuk angka yang bersifat kuantitatif. Teknik Analisis yang digunakan adalah Uji Instrumen, Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis. Hasil yang akan diperoleh nantinya, perusahaan akan mengetahui apakah ada hubungan secara parsial maupun simultan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah diketahuinya apakah *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine between the variables of Employee Engagement and Job Satisfaction, partially or simultaneously on Turnover Intention. The location of this research was conducted at Umana Bali Hotel, LXR Hotels & Resorts. In this study, the population is all employees of Umana Bali, LXR Hotels & Resorts, totaling 245 employees. Data collection from the sample was carried out using a cross-sectional design method by distributing online questionnaires in the form of google forms. Sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling technique. So that the sample used in this study amounted to 72 respondents. This type of research uses explanatory research with a quantitative approach. This research analysis is processed using SPSS software to analyze data and determine the relationship between variables. The data collection techniques used are questionnaires, literature study and observation. The data that has been collected will be analyzed in the form of quantitative numbers. The analysis techniques used are Instrument Test, Descriptive Statistics, Classical Assumption Test and Hypothesis. The results that will be obtained later, the company will find out whether there is a partial or simultaneous relationship to the variables studied. The conclusion of this research is to know whether Employee Engagement and Job Satisfaction have a positive and significant influence on Employee Turnover Intention on Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Thuan Yang Maha Esa atas berkat rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*”. Skripsi ini disusun berdasarkan pengamatan penulis selama menjalankan Praktek Kerja Lapangan dan sebagai *Daily Worker* kontrak di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

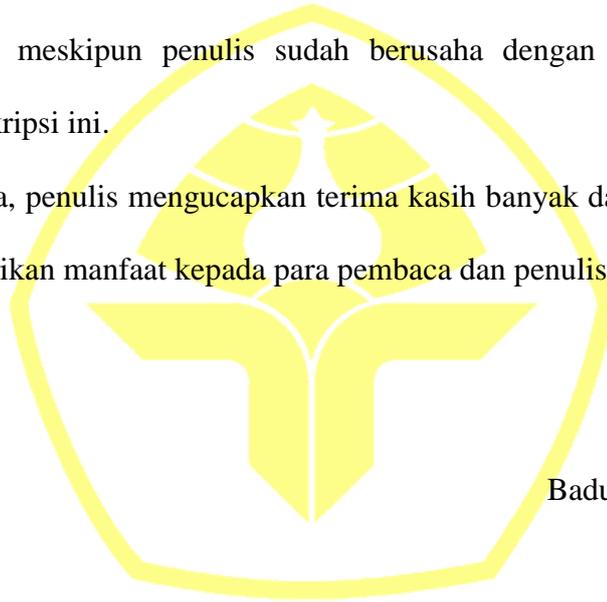
1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan memfasilitasi perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali.
4. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak I Gede Made Subagina, SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan memberikan masukan positif dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Serpil Guney selaku *Manager* Umama Bali, *LXR Hotels & Resorts*
7. Bapak Agus Suariadi selaku *Director of Human Resources* Umama Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan kepada penulis untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab selama melakukan kegiatan PKL dan membantu untuk memperoleh data untuk keperluan skripsi.
8. Ibu Arum Kusumawardani selaku *Learning and Development Manager* Umama Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan kepada penulis untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab selama melakukan kegiatan PKL.
9. Ibu Ni Putu Rina Pramita selaku *Human Resources Supervisor* Umama Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang telah membimbing serta banyak memberikan pembelajaran baru bagaimana menjadi seorang *Human Resources* yang baik

10. Seluruh Karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang telah memberikan kesempatan dan informasi yang diperlukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih baik lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan meskipun penulis sudah berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih banyak dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan penulis khususnya.



Badung, 12 Juli 2024

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis

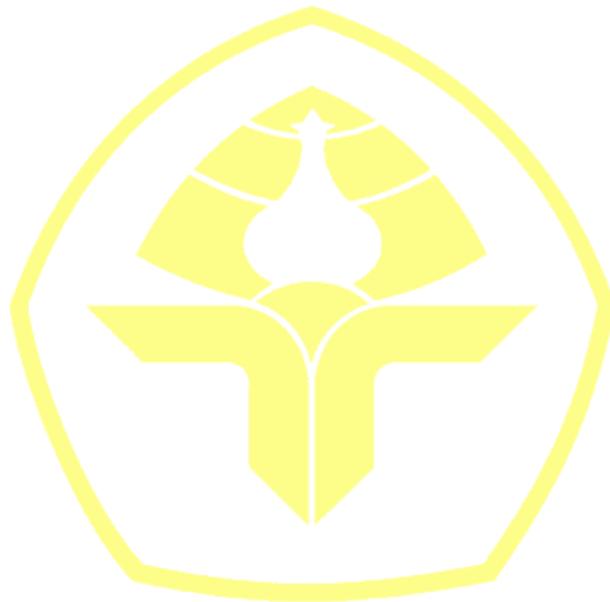
DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Telaah Teori.....	12

2.1.1	Manajemen.....	12
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3	<i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Karyawan).....	13
2.1.4	<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja).....	16
2.1.5	<i>Turnover Intention</i> (Niat Berpindah).....	19
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empiris).....	22
2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis	30
2.3.1	Kerangka Konsep.....	30
2.3.2	Hipotesis.....	31
BAB III.....		34
METODE PENELITIAN.....		34
3.1	Tempat Penelitian.....	34
3.2	Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1	Populasi.....	34
3.2.2	Sampel.....	34
3.2.3	Teknik Sampel.....	35
3.3	Variabel Penelitian.....	36
3.3.1	Variabel Independen.....	37
3.3.2	Variabel Dependen.....	37
3.3.3	Skala Pengukuran.....	40
3.4	Sumber Data.....	40
3.4.1	Data Primer.....	40
3.4.2	Data Sekunder.....	41
3.5	Jenis Data.....	41
3.5.1	Kuantitatif.....	41
3.5.2	Kualitatif.....	41
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	42

3.7	Teknik Analisis Data	43
BAB IV		49
HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1	Sejarah Perusahaan	49
4.1.2	Bidang Usaha	51
4.1.3	<i>Struktur Organisasi</i>	64
4.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	72
4.2.1	Uji Validitas	72
4.2.2	Uji Reliabilitas	74
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian	75
4.3	Uji Asumsi Klasik	84
4.3.1	Uji Normalitas	85
4.3.2	Uji Multikolinearitas	85
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	86
4.4	Uji Hipotesis	87
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	89
4.5.3	Hasil Uji T (Parsial)	90
4.5.4	Hasil Uji F (Simultan)	91
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.5.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts	93
4.5.2	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts	95
4.5.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.	96

4.6	Implikasi Hasil Penelitian.....	98
BAB V.....		102
KESIMPULAN DAN SARAN.....		102
DAFTAR PUSTAKA		106



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Southeast Asia Global Employee Engagement Reports 2023	2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empiris)	22
Tabel 3.1 Pengambilan Sampel Pada Masing-Masing Department	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Wedding Packages Menu Umana Bali, LXR Hotels & Resorts	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.4 Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian	75
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan	76
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan	79
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial)	90
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Service Charge Umana Bali 2022 - 2023.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis.....	31
Gambar 4.1 Logo Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	51
Gambar 4.2 Villa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	52
Gambar 4. 3 Olivera Restaurant Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	54
Gambar 4.4 Commune Restaurant Umana Bali,.....	55
Gambar 4. 5 Pad Pool Bar Umana Bali,	56
Gambar 4. 6 Mer Lounge Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	56
Gambar 4.7 Melasti Beach Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	57
Gambar 4. 8 Kids Club Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	58
Gambar 4.9 Infinity Pool Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	59
Gambar 4. 10 Wedding Venues Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	60
Gambar 4. 11 Romantic Villa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	60
Gambar 4.12 Capacity Chart Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	63
Gambar 4. 13 Lohma Spa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	64
Gambar 4.14 Organization Chart Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Form Bimbingan
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penyelesaian Skripsi
- Lampiran 3 Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 14 Hasil Uji T (Parsial)
- Lampiran 15 Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 16 Hasil Output Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis saat ini, tantangan bagi perusahaan adalah dituntut untuk mampu bersaing secara efektif dan efisien agar mencapai hasil yang memuaskan. Untuk bersaing di era globalisasi perusahaan harus mengembangkan organisasinya lebih baik dibandingkan pesaing lainnya melalui pemikiran jangka panjang dan perencanaan.

Sumber daya merupakan komponen penting bagi perusahaan. Sumber daya yang digunakan untuk mencapai proses bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang perlu pengelolaan secara efektif dan efisien untuk mengurangi pengeluaran (*turnover*) karyawan (Khormayah, Pawenang dan A.B,2020). Salah satu fenomena yang sering dialami oleh perusahaan adalah dalam pelaksanaannya perusahaan sering muncul permasalahan yang dapat menghambat terwujudnya kinerja yang optimal, salah satu fenomena tersebut adalah mengenai tingkat *turnover intention* terhadap karyawannya (Seplifriskila & Jauvani, 2020).

Menurut Naiemaha et al. (2019) *turnover intention* juga dipandang sebagai masalah krusial bagi pihak manajemen perusahaan selama bertahun-tahun karena membawa dampak negatif bagi organisasi, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Perusahaan selalu dihadapkan dengan persaingan yang kompetitif, berkembangnya waralaba dan bertambahnya jumlah hotel, saat ini dapat diamati fenomena *turnover* yang tinggi di industri perhotelan dan *turnover* karyawan hotel di Indonesia adalah 11-38% per tahun (Wowor et al., 2022). Salah satu cara untuk mengurangi *turnover intention* tersebut dengan cara membuat karyawan terikat (*employee engagement*) terhadap perusahaan dengan memperhatikan *Job Satisfaction* karyawan sehingga dapat menekan *Turnover Intention* (Tamrin, 2021).

Tabel 1.1 Southeast Asia Global Employee Engagement Reports 2023

<i>Rank</i>	<i>Country</i>	<i>Change</i>	<i>%Engagement</i>
1	Philippines	-1	31
2	Thailand	0	25
3	Indonesia	0	24
4	Laos	+1	24
5	Malaysia	+4	22
6	Myanmar	-1	22
7	Vietnam	-3	21
8	Cambodia	-5	21
9	Singapore	0	13

Sumber: Gallup's State of The Global Workplace 2023

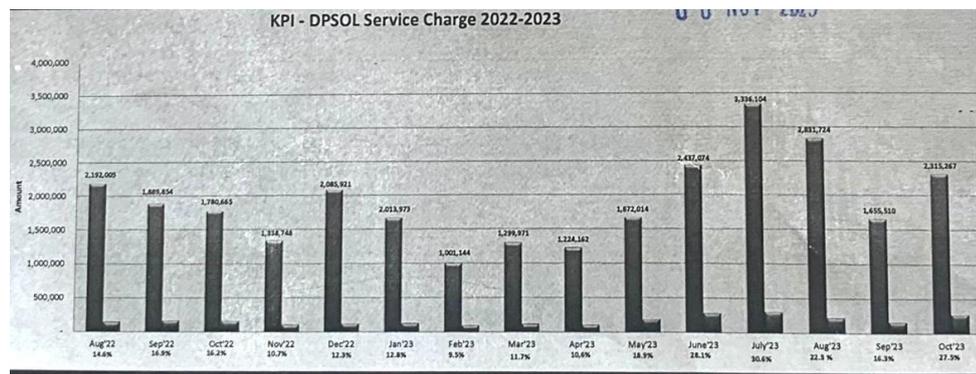
Dalam *survey* yang dilakukan oleh Gallup's, presentase *Employee Engagement* di negara Indonesia adalah sebesar 24% sedangkan sisanya sebesar 76% *not engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* di

Indonesia masih rendah). Masuk dalam peringkat 3 besar *Employee Engagement* tertinggi di Asia Tenggara merupakan suatu kondisi yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan menjadi tolak ukur berpengaruhnya pada *Turnover Intention* Karyawan (Gallup, 2023).

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts merupakan properti eksklusif yang sebelumnya memiliki nama Jumana Bali Ungasan. Rebranding dilakukan karena saat ini bekerja sama dengan brand Hilton, merupakan perusahaan perhotelan terbesar yang terdiri dari 12 produk berkelas dunia dan dengan perkembangan terpesat di dunia. Hilton memberikan kepercayaan kepada Umana Bali, sebagai Luxury Hotels & Resorts pertama di Asia Tenggara dengan 72 Villa yang di desain mewah (*luxury*). Dengan adanya rebranding, perusahaan besar seperti Umana Bali pasti ingin memperoleh hasil yang efektif dan efisien dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan. Dengan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan program Praktik Kerja Lapangan di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* menunjukkan ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh rendahnya *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* di Umana Bali, *LXR Hotels & Resort*. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan divisi HRD Umana Bali dan beberapa karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang menyatakan dari sisi *Employee Engagement* yaitu karyawan merasa terbebani jika melakukan pekerjaan diluar dari *Job description*

yang telah diberikan perusahaan apalagi tidak sesuai dengan *passion* yang mereka miliki sedangkan dari sisi *Job Satisfaction* karyawan merasa kurang puas dengan *Service Charge* di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Hal ini yang menyebabkan karyawan memiliki niat berpindah atau *Turnover Intention* ke perusahaan yang lebih baik.



Gambar 1. 1 Service Charge Umana Bali 2022 - 2023

Sumber : HRD Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*

Berdasarkan hal tersebut Umana Bali, LXR Hotels & Resorts melakukan evaluasi dan survei untuk mengetahui seberapa besar tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Hasil yang didapat bisa dikatakan cukup tinggi yaitu pada tahun 2018 *turnover* mencapai 19%, pada tahun 2019 mencapai 20%, kemudian pada tahun 2020 meningkat mencapai 39% lalu ditahun 2021 mencapai 11%, di tahun 2022 mencapai 11% dan ditahun 2023 meningkat lagi hingga mencapai 15%. Hasil ini dikatakan tinggi karena standar *turnover* dalam industry perhotelan dikategorikan ideal jika berkisar diantara 5 – 10% per tahun, dan dikategorikan tinggi jika melebihi dari 10% per tahunnya (Suyono et al., 2020)

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang mengundurkan diri	Presentase
2023	242	33	15%
2022	201	21	11%
2021	196	20	11%
2020	228	75	39%
2019	293	53	20%
2018	302	52	19%

Sumber: Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*

Dari pengamatan yang telah dilakukan pada perusahaan ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* di Umana Bali disebabkan oleh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*. Menurut penelitian Noercahyo et al. (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*employee engagement*) dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Karena ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* karyawan dan berakibat pada rendahnya *turnover intention* karyawan.

Hasil dari wawancara dengan divisi HRD Umana Bali, keterlibatan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mendengarkan pendapat karyawan sebagai bahan evaluasi. Ini juga merupakan cara untuk menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan merasa nyaman dan bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan. Namun, meskipun keterlibatan

karyawan sangat penting, perusahaan belum pernah melakukan pengukuran khusus untuk hal tersebut.

Penelitian yang dilakukan Sandhya & Sulphrey (2020) menemukan bahwa *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) berpengaruh terhadap *turnover intention* (niat berpindah). Ini berarti kurangnya keterikatan karyawan menjadi salah satu faktor yang memicu niat untuk berpindah semakin tinggi (Abela & Debono, 2019) Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts, *Employee Engagement* di perusahaan ini masih rendah ini dibuktikan dengan lima dari sepuluh karyawan secara acak menjawab bahwa mereka tidak senang dan merasa terbebani jika mereka melakukan tugas diluar dari *job description*, terutama jika itu tidak sesuai dengan *passion* mereka. Ini bertentangan dengan salah satu dimensi dari *Employee Engagement* yaitu *Dedication*. Fenomena diatas menunjukkan bahwa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts belum memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi. Seorang karyawan harus memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang baik. Situasi akan lebih baik jika umpan balik perusahaan kepada karyawan sebanding dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) sehingga akibatnya pada rendahnya *turnover* karyawan.

Selain itu, *Job Satisfaction* juga merupakan faktor yang bisa mempengaruhi *turnover* pernyataan ini didukung oleh Wang et al. (2020) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti (*Turnover intention*). Meningkatnya jumlah *turnover intention* dikarenakan berkurangnya kepuasan karyawan setiap tahunnya di perusahaan ini diperkuat dengan alasan karyawan

Umana Bali keluar dari pekerjaannya disebabkan oleh sistem pay (gaji) dan *service charge* yang dihasilkan oleh perusahaan masih rendah ini bertentangan dengan indikator yang ada pada *Job Satisfaction* yaitu pada bagian gaji atau upah.

Dengan demikian, seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya juga. Dengan adanya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang tinggi didalam perusahaan, maka hal tersebut akan menekan tingkat *Turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan, jika perusahaan memiliki *Employee Engagement* yang baik serta *Job Satisfaction* yang tinggi maka pengaruhnya kepada tingkat *Turnover intention* semakin rendah, begitupun sebaliknya. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Analisis Employee Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Adakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* ?
2. Adakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* ?

3. Adakah pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi praktis dan teoritis. Adapun kontribusi praktis dan teoritis tersebut yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan referensi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, pengembangan dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya *Employee Engangement*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover intention* di dalam perusahaan. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi mahasiswa dalam mengimplementasikan teori yang didapat selama ini, serta dapat meningkatkan pengetahuan mereka dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan terkhusus dalam bidang pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan segala kebijakan yang memiliki hubungan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik, dapat memberikan informasi tentang kondisi perusahaan dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM), Perusahaan dapat mengambil tindakan untuk memperbaiki bagian atau program perusahaan yang belum maksimal dan mempertahankan atau mengembangkan program yang telah berhasil.

c. Bagi Jurusan

Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan baru. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai referensi mahasiswa selanjutnya yang sedang menyusun skripsi.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*” adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, kemudian disertai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori – teori dari beberapa variable yang digunakan dalam penelitian. Kemudian menyertakan penelitian terdahulu sebagai pendukung penelitian yang penulis laksanakan serta dilengkapi dengan kerangka teoritis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang tempat dilakukannya penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, variable penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

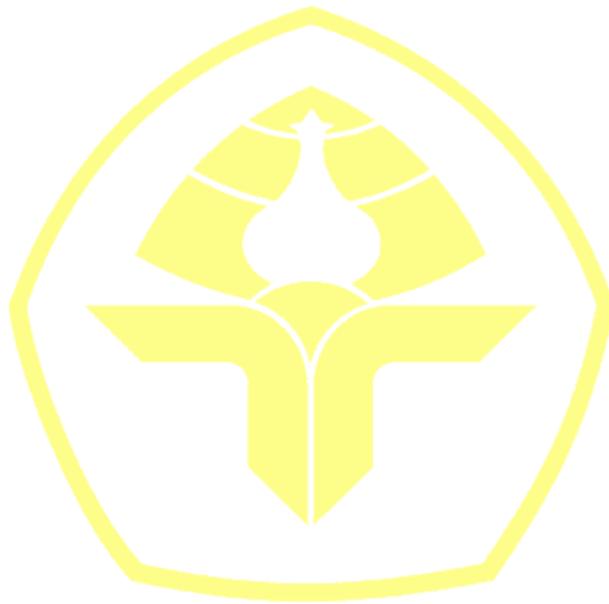
Pada bab ini memaparkan gambaran umum khalayak sasaran yang meliputi sejarah perusahaan, bidang usaha dan fasilitas perusahaan, hasil analisis dan pembahasan penelitian, serta implikasi hasil penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini.

BAGIAN PENUTUP

Pada bagian penutup tertera daftar Pustaka yang digunakan sebagai acuan atau referensi dalam menyelesaikan penelitian ini.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Robbins dan Coutler (2014:33), manajemen adalah kegiatan yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan kerja yang dilakukan oleh orang lain sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Schermerhorn (2014:20) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja. Berdasarkan pengertian diatas manajemen adalah ilmu untuk mengelola suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Schermerhorn (2014:323), manajemen sumber daya manusia terdiri dari seperangkat kebijakan yang dirancang

untuk memaksimalkan integrasi organisasi, keterlibatan karyawan, fleksibilitas dan kualitas keseimbangan kehidupan, dan memperbaiki hasil dan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia, *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* dipandang sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Penelitian dapat menguatkan konsep bahwa manajemen yang efektif dari engagement dan satisfaction dapat mengurangi turnover intention.

Selain dipandang sebagai sumber daya, seorang karyawan juga dipandang sebagai modal atau aset. Pengambilan keputusan terbaik SDM menunjukkan kinerja dan kemampuan untuk melihat masalah dalam kaitannya dengan pekerjaan dan jabatan. Namun, ini juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk posisi dan pekerjaan tertentu. Orang dan tempat yang tepat akan menciptakan suatu perusahaan dengan hasil yang optimal dan maksimal.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

2.1.3 *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan)

a. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Wang et al. (2020) keterikatan karyawan dapat diartikan sebagai antusiasme, motivasi dan usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Istilah ini juga digunakan untuk menggambarkan keterikatan seorang karyawan. *Employee Engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dan organisasi, dan mengacu pada hubungan antar karyawan dan pekerjaan. Kemudian menurut Lewiuci & Mustamu (2016), *Employee*

Engagement (keterikatan karyawan) merupakan konsep positif yang berdasarkan dari pemikiran seseorang untuk mengatasi hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pendapat diatas adalah *Employee Engagement* merupakan suatu kondisi seorang karyawan merasa memiliki keterikatan yang tidak biasa dengan sebuah perusahaan, oleh karena itu karyawan merasa termotivasi dan nyaman untuk memberikan seluruh kemampuan merkea demi tercapainya target perusahaan dan kemajuan tempat mereka bekerja tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun.

b. Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Lewiuci & Mustamu (2016), *Employee Engagement* memiliki tiga tingkatan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) *Enganged* (terikat)

Karyawan yang *enganged* adalah mereka yang akan selalu memberikan dan menunjukkan hasil kerja dengan level yang tinggi dan maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan seorang karyawan yang yang selalu meluangkan seluruh bakat dan kekuatannya dalam bekerja setiap hari dengan gairah yang tinggi dan berusaha selalu memberikan ide-ide baru agar perusahaan tetap berkembang.

2) *Not engaged* (Tidak terikat)

Karyawan *not engaged* adalah seorang karyawan yang cenderung berfokus terhadap dengan *job description* mereka saja dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu dan merasa terbebani jika mengambil pekerjaan diluar dari *job description* yang telah diberikan perusahaan. Mereka lebih sering menunggu perintah daripada berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan itu sendiri karena mereka merasa kontribusi yang diberikan ke perusahaan sebelumnya merasa diabaikan dan ditindak lanjuti.

3) *Actively Disengaged*

Karyawan dalam tipe ini secara konsisten memperlihatkan perlawanan terhadap semua aspek. Mereka menganggap semua pekerjaan dari sisi negatifnya bukan sebagai peluang atau kesempatan setiap harinya. Tipe *activelu disengaged* ini akan berdampak pada melemahnya apa yang dilakukan oleh pekerja lainnya yang merasa *engaged*.

c. Dimensi *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan)

Menurut Lewiuci & Mustamu (2016), ada tiga dimensi *Employee Engagement*, meliputi:

- 1) *Vigor* (Semangat). Karakteristik yang mencerminkan semangat dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan berusaha keras dalam menjalankan setiap pekerjaan dengan sepenuh hati.

- 2) *Dedication* (Dedikasi). Karakteristik yang didasari pada perasaan signifikansi bahwa tugas itu penting, dengan memiliki sikap antusiasme dan bangga terhadap pekerjaan dan merasa termotivasi dan ditantang dalam pekerjaan tersebut.
- 3) *Absorption* (Totalitas). Karakteristik yang dicirikan dengan melakukan seluruh pekerjaan dengan totalitas dan senang hati terlibat di setiap program yang dilakukan sehingga dirasa waktu berlalu dengan cepat serta lupa dengan segala hal yang ada di sekitarnya.

2.1.4 Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

a. Pengertian Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan sikap yang menginterpretasikan seberapa senang, puas dan tidak puasnya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. *Job Satisfaction* memiliki sifat personal yang artinya asumsi mengenai *Job Satisfaction* setiap orang itu akan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan karena setiap organisasi memiliki regulasi yang berbeda-beda sehingga memiliki sistem yang berbeda pula (Basna, 2016, hlm. 132).

Menurut Sutrisno (2019), *Job Satisfaction* adalah kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerja sama, kompensasi yang diterima dan faktor fisik dan psikologis. Hal ini digambarkan dari 2 jenis sikap yaitu sikap positif dan negative. Sikap positif yang menunjukkan bahwa karyawan atau anggota perusahaan puas sedangkan sikap negative menunjukkan bahwa mereka tidak

puas dengan semua aspek, situasi kerja, beban tugas, kompensasi, risiko dan lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang menggambarkan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menekan *Turnover intention* karyawan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasa tingkat kepuasannya rendah akan menyebabkan *Turnover intention* semakin meningkat.

b. Dimensi dan Indikator *Job Satisfaction* (Kepuasan Karyawan)

Tolak ukur *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) yang mutlak sulit untuk didapatkan karena setiap orang memiliki standar kepuasan yang berbeda. Menurut Afandi (2018), terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*) adalah sumber utama kepuasan karyawan karena pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Indikator dari dimensi ini adalah pekerjaan yang memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji/upah (*pay*) adalah faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja. Jumlah kompensasi atau uang yang diberikan kepada karyawan menjadi penilaian untuk *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) yang dianggap pantas

dan layak. Indikator untuk dimensi ini adalah jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

- 3) Kesempatan promosi (*promotion*) adalah kesempatan yang diharapkan semua karyawan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas skill menjadi hal penting agar maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Dimensi pada *promotion* diantaranya, adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
- 4) Pengawasan (*Supervision*) adalah Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Dimensi ini memiliki indikator yaitu atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial, atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
- 5) Rekan kerja (*coworkers*) adalah Seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dimensi ini memiliki indikator rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.

2.1.5 *Turnover Intention (Niat Berpindah)*

a. **Pengertian *Turnover intention* (Niat Berpindah)**

Menurut Ardana (2017) menjelaskan *turnover intention* sebagai keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, karena mereka yang meninggalkan perusahaan akan mengharapkan hasil yang lebih baik di tempat lain.

Ronald dan Milkha (2014) menyatakan bahwa *turnover* adalah kecenderungan atau intensitas seseorang untuk meninggalkan organisasi untuk berbagai alasan, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dari pendapat yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan *Turnover intention* adalah niatan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi karena alasan tertentu.

b. **Jenis-Jenis *Turnover intention* (Niat Berpindah)**

Menurut Ardan & Jaelani (2021:9) jenis *turnover intention* terbagi menjadi 3 kategori, diantaranya :

1) Berdasarkan kesiapan karyawan, *turnover intention* terdiri dari :

a) *Turnover* secara tidak sukarela

Turnover ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk dan karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja.

b) *Turnover* secara sukarela

Turnover ini terjadi karena atas kemauan sendiri, yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti peluang kerja, gaji, kepuasan karyawan dan alasan pribadi atau keluarga.

2) Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover intention* terdiri dari :

a) *Turnover* fungsional

Turnover fungsional adalah seorang karyawan yang memiliki sikap yang buruk dan tidak dapat diandalkan.

b) *Turnover* tidak efektif

Turnover tidak efektif adalah seorang karyawan yang memiliki kemampuan untuk membantu perusahaan meninggalkan perusahaan di waktu yang tidak tepat (*genting*).

3) Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover intention* terdiri dari :

a) *Turnover* tidak terkendali

Pengunduran diri yang disebabkan oleh beberapa faktor diluar kendali, ada banyak alasan yang mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan dibawah kendali.

b) *Turnover* yang dapat dikendalikan

Alasan yang dapat mempengaruhi karyawan dengan mencari jalan keluarnya.

c. Dimensi dan Indikator *Turnover intention* (Niat Berpindah)

Salah satu alasan mengapa seseorang ingin pindah kerja adalah karena mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Penyebab ketidakpuasan ini dapat beragam, seperti gaji yang rendah. atau dianggap tidak memadai, kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan yang tidak sesuai dengan atasan dan rekan kerja, dan pekerjaan yang tidak sesuai. Keadaan ini harus diperhatikan karena organisasi akan dirugikan jika terjadi dalam skala besar. Menurut Mobley et al dalam Firdaus (2017), menyatakan bahwa ada 3 indikator *Turnover intention*, yaitu:

1) *Thinking of Quitting* (Pikiran-pikiran untuk berhenti)

Mencerminkan keinginan seseorang untuk mempertahankan tempat kerja mereka atau meninggalkannya. Ini dimulai dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang menyebabkan mereka mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang akhirnya menghasilkan tingkat ketidakhadiran yang sangat rendah.

2) *Intention to Quit* (Keinginan untuk meninggalkan)

Mencerminkan keinginan orang untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika seorang karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, mereka biasanya akan berusaha mencari pekerjaan di tempat lain. di luar bisnisnya, yang dipandang lebih baik.

3) *Intention to Search Another Job* (Keinginan mencari pekerjaan lain)

Mencerminkan orang yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berniat untuk pergi setelah mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik, dalam kurun waktu cepat ataupun lambat karyawan akan memberikan keputusan terhadap organisasi atau perusahaan apakah mereka tetap bertahan atau keluar dari pekerjaanya.

2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empiris)

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empiris)

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raka Bagus Kusasti & Muliati Usman (2022) Pengaruh <i>Professional Identity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang di mediasi oleh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Di Kota Banda Aceh.	Variabel: Pengaruh <i>Professional Identity, Turnover Intention, Employee Engagement, Job Satisfaction.</i> Metode Penelitian: SPSS dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan menggunakan <i>Hierarchical Linear Modelling (HLM)</i> sebagai metode analisis untuk mengetahui	Persamaan: <i>Turnover Intention, Employee Engagement.</i> Menggunakan pengolahan data SPSS Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis deskriptif dengan metode analisis <i>Hierarchical Linear Modelling (HLM)</i> sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis deskriptif	Hasil: Berdasarkan hasil HLM bahwa <i>Professional Identity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> , sedangkan <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		pengaruh variable-variabel yang terlibat. Sampel Penelitian: 213 orang dengan menggunakan sampel penelitian <i>Probability Sampling</i>	dengan metode Analisis Linear Berganda	
2	Abdatul Muhaeminah (2022) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Karyawan PT.Usaha Saudara Mandiri)	Variabel: <i>Employee Engagement</i> , <i>Job Satisfaction</i> , <i>Turnover intention</i> , Komitmen Organisasi Metode Penelitian: PLS SEM Sampel Penelitian: 100 karyawan dengan metode sampel <i>Non Probability Sampling</i>	Persamaan : Menggunakan <i>Employee Engagement</i> , <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian PLS SEM dengan metode sampel <i>Non Probability Sampling</i> . Sedangkan penelitian ini	Hasil <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap Komitmen organisasi dan <i>Turnover intention</i> .

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
			menggunakan SPSS dengan sampel <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	
3	Tegar Wijayanto & Shinta Dewi (2022) Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang	<p>Variabel: <i>Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention</i> Karyawan</p> <p>Metode Penelitian: Penelitian Kuantitatif diolah menggunakan SPSS 25.0 version.</p> <p>Sampel Penelitian: Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka</p>	<p>Persamaan: Penelitian kuantitatif. Diolah menggunakan SPSS</p> <p>Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan pengumpulan data kuesioner, wawancara dan studi pustaka, sedangkan penelitian saat ini melakukan pengumpulan data, kuesioner, studi pustaka dan observasi.</p> <p>Teknik sampling penelitian saat ini menggunakan</p>	<p>Hasil Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Employee Engagement</i> baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.</p>

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		Teknik sampling jenuh sebanyak 78 karyawan	proportional random sampling sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling jenuh.	
4	Nathasia Miranda Ekel, Greis M. Sendow dan Irvan Trang (2019) Pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Employee Engagement</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Tasik Ria Resort	Variabel: <i>Burnout, Employee Engagement</i> Dan Kompensasi Metode Penelitian: Metode penelitian asosiatif data diolah menggunakan SPSS 23 Sampel Penelitian: Teknik <i>Random Sampling</i> dengan sampel 41 orang	Persamaan: Variabel <i>Employee Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i> . Diolah menggunakan software SPSS Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan sampel penelitian teknik <i>random sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan <i>proportionate stratified random sampling</i>	Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Burnout, Employee Engagement</i> dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.
5	Adeline Stephanie Winata, Amelia Rosalin (2015)	Variabel:	Persamaan: Variabel penelitian menggunakan	Hasil Dari penelitian yang telah

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Analisa Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Serta <i>Turnover Intention</i> Di Hotel “X” Surabaya	<p>Stress Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>Metode Penelitian: Menggunakan metode kuantitatif eksplanatif diolah menggunakan SPSS.</p> <p>Sampel Penelitian: Sampel penelitian menggunakan Teknik Purposive Sampling dengan jumlah sampel 30 orang</p>	<p>Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan. Diolah menggunakan SPSS</p> <p>Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan Teknik sampel Purposive Sampling sedangkan penelitian ini menggunakan Proportional Random Sampling.</p> <p>Metode penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif eksplanatif sedangkan penelitian ini kuantitatif.</p>	<p>dilakukan dapat dinyatakan bahwa: (1) Stres kerja memiliki hubungan negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kepuasan kerja memiliki hubungan negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention.</p>
6	Dhienda Adellia (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen	<p>Variabel: Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i></p> <p>Metode Penelitian:</p>	<p>Persamaan: Variabel penelitian kepuasan karyawan dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Hasil Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja</p>

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Bintang 3 Di Kota Bandar Lampung	Menggunakan kausal asosiatif yang diolah menggunakan software SPSS.. Sampel Penelitian: Sampel penelitian menggunakan teknik <i>convenience sampling</i> dengan jumlah sampel 155 orang	Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan teknik sampel <i>convenience sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel <i>proportional stratified random sampling</i> .	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Ageng Nugroho, Enjat Sudrajat, dan Otti Wulandhari (2023) <i>Job Satisfaction and Employee Engagement affect employee performance and its impact on turnover intention</i>	Variabel: <i>Job Satisfaction, Employee engagement, Turnover intention</i> Metode Penelitian: Menggunakan metode kausal kuantitatif menggunakan software SEM PLS versi 4.0	Persamaan: Variabel penelitian <i>Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention</i> . Menggunakan metode penelitian kuantitatif Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan sampel penelitian sampling jenuh	Hasil Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention, Employment Engagement</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> , terdapat pengaruh positif antara <i>Employment Engagement</i> Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>Sampel Penelitian: Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh dengan sampel penelitian 90 orang</p>	<p>sedangkan penelitian ini menggunakan <i>proportional stratified random sampling</i>. Metode penelitian diolah menggunakan software SEM PLS sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS.</p>	
8	<p>Chaohui Wanga , Jiahui Xua,* , Tingting Christina Zhangb , Qinglian Melo Li (USA SOL International School) <i>Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of Employee</i></p>	<p>Variabel: <i>Job Satisfaction,</i> <i>Employee</i> <i>engagement,</i> <i>Turnover Intention</i></p> <p>Metode Penelitian: Menggunakan metod epenelitian kuantitatif</p> <p>Sampel Penelitian: Sampel penelitian mengumpulkan</p>	<p>Persamaan: Variabel penelitian <i>Job Satisfaction,</i> <i>Employee</i> <i>Engagement,</i> <i>Turnover Intention.</i></p> <p>Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan teknik sampel <i>convenience</i> <i>sampling</i> sedangkan</p>	<p>Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas profesional mempunyai dampak positif terhadap keterlibatan dan kepuasan karyawan serta berdampak negatif signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention.</i></p>

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Engagement and Job Satisfaction</i>	1.312 karyawan hotel di Tiongkok	penelitian ini menggunakan sampel <i>proportional stratified random sampling</i> .	
9	<i>The Relationship between Organizational Commitment, Employee Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidences in the Malaysian Hospitality Sector</i>	<p>Variabel: <i>Job Satisfaction, Employee engagement, Turnover Intention</i></p> <p>Metode Penelitian: Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif</p> <p>Sampel Penelitian: Sampel penelitian mengumpulkan 108 karyawan dari sektor perhotelan Malaysia</p>	<p>Persamaan: Variabel penelitian <i>Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention</i>.</p> <p>Perbedaan: Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif (unit analisis individu) dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Hasil Hasilnya menghipotesiskan bahwa komitmen organisasi dan persepsi keterlibatan karyawan berhubungan positif dengan kepuasan karyawan; dan kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat berpindah.</p>
10	Rajesh Kumar Nigah, Anil Kumar Singh (2022)	<p>Variabel: <i>Employee engagement, Turnover Intention</i></p>	<p>Persamaan: Variabel penelitian <i>Employee Engagement, Turnover Intention</i>.</p>	<p>Hasil Hasil penelitian yaitu negative signifikan dari keterlibatan</p>

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel, Metode Penelitian & Sampel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Impact of Employee Engagement on turnover intention in the context of hospitality industry</i>	<p>Metode Penelitian: Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p> <p>Sampel Penelitian: Sampel penelitian mengumpulkan 209 orang dengan sampel acak sederhana</p>	<p>Perbedaan: Menggunakan sampel acak sederhana dan penelitian ini menggunakan proporsional stratified random sampling.</p>	<p>karyawan terhadap niat berpindah orang-orang yang bekerja di sektor perhotelan. Selain itu, terdapat dampak negatif dari Keterlibatan Kognitif, Keterlibatan Perilaku, dan Keterlibatan Emosional terhadap kesediaan mereka untuk berpindah pekerjaan.</p>

Sumber : Data Diolah (2024)

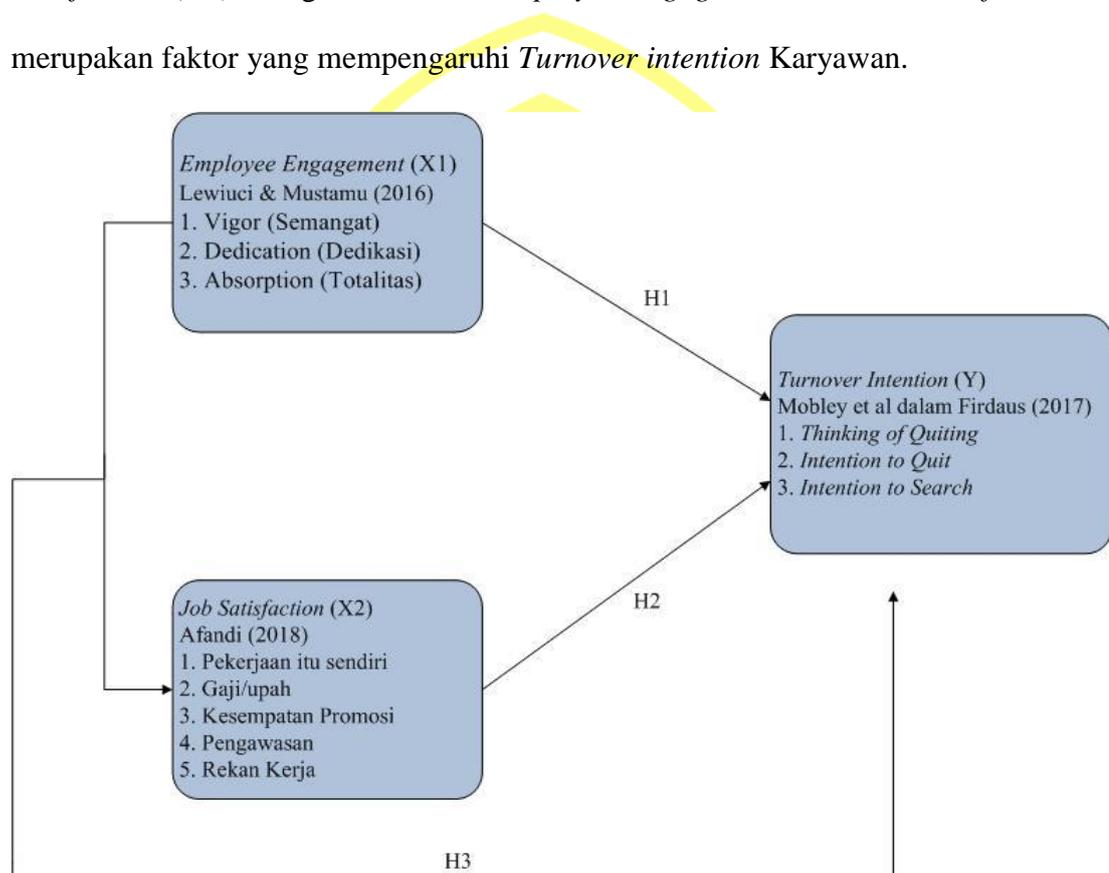
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Konsep

Kerangka teoritis digunakan untuk menjalankan hubungan antara konsep-konsep dalam suatu penelitian. Ini mencakup pengidentifikasian variabel-variabel yang akan diteliti, hubungan antara variabel-variabel tersebut, dan asumsi-asumsi yang mendasari penelitian. Pada kerangka konsep ini dihubungkan variabel

Employee Engagement dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover intention* Karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (*independen*) dan 1 variabel terikat (*dependen*).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu *Employee Engagement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2). Dengan demikian, *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* merupakan faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis

2.3.2 Hipotesis

Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*.

Dalam survey yang dilakukan oleh Gallup's presentase *Employee Engagement* di negara Indonesia adalah sebesar 24% sedangkan sisanya sebesar 76% *not engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* di Indonesia masih rendah, yang akan berdampak pada *turnover intention* yang semakin tinggi.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto & Shinta Dewi (2022) pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:
H1 : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

b. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Wang et al. (2020) meningkatnya jumlah *turnover intention* karyawan dikarenakan kurangnya kepuasan karyawan (*Job Satisfaction*) setiap tahunnya di perusahaan yang disebabkan system pay (gaji) dan *service charge* yang dihasilkan perusahaan masih rendah, yang menyebabkan *turnover intention* semakin meningkat dan karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian Naiemaha et al. (2019) pada Sektor Perhotelan Malaysia yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* (kepuasan karyawan) berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover*

intention karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

c. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian Adellia (2023) menyatakan bahwa *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Usaha Saudara Mandiri. Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang berlokasi di Jl. Pantai Melasti Banjar Kelod Ungasan, 80361.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Septhiarskila & Jauvani, 2020). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yang berjumlah 245 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2018). Adapun sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *Slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Jumlah Populasi

e : Presentase keteranga ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat di toleransi atau diinginkan yaitu (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{245}{1 + 245(0,1)^2} = \frac{245}{1 + 245(0,01)} = \frac{245}{1+2,45} = \frac{245}{3,45}$$

$$n = 71,014 \text{ (dibulatkan menjadi 72)}$$

3.2.3 Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2018, hlm 83) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dengan demikian, populasi dibagi ke dalam beberapa tingkatan kelas atau strata. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara *simple random sampling* dalam penarikan sampelnya. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan distribusi agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara :

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Sub Populasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah sampel yang diperlukan}$$

Tabel 3.1 Pengambilan Sampel Pada Masing-Masing Department

No	Department	Jumlah Karyawan	Proportionate stratified random sampling
1	Human Resources	4	1
2	Finance	17	5
3	Sales & Marketing	7	2
4	Reservation & Revenue	3	1
5	Front Office	26	8
6	Spa	9	3
7	Recreation	7	2
8	F&B Service	33	10
9	F&B Product	35	10
10	Steward	10	3
11	Housekeeping	37	11
12	Laundry	10	3
13	Security	22	6
14	A&G Executive	4	1
15	Engineering	21	6
Jumlah		245	72

Sumber : Data Diolah (2024)

3.3 Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara benar, maka terlebih dahulu peneliti mengidentifikasi setiap variabel menjadi variabel yang lebih kecil (sub variabel) menjadi kategori data yang harus dikumpulkan. Kategori ini dapat diartikan sebagai indikator variabel. Variabel

memberikan arti atau mempesifikasi kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen. Variabel independen (X) dari penelitian ini yaitu *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* dan *Turnover intention* sebagai variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah perolehan formasi dan penarikan kesimpulan dengan mempelajari dan mengukur objek-objek yang ditetapkan dalam penelitian.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel Independen (Variabel bebas), variabel yang dapat menjelaskan adanya pengaruh dari variabel lain. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Employee Engagement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2).

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel Depeden (Variabel Terikat), variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel terijat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	Vigor (Semangat)	1. Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mendedikasikan pekerjaan
		2. Saya bersedia bekerja melebihi dari yang bisa diharapkan untuk membantu perusahaan
		3. Saya akan memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	4. Saya akan bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan	
		1. Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	
		2. Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	
		3. Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan	
	<i>Absorbtion</i> (Totalitas)	4. Saya bersedia lembur jika dibutuhkan oleh perusahaan	
		1. Saya berusaha bekonsentrasi penuh dan focus dalam melakukan pekerjaan	
		2. Saya senang dilibatkan dalam pekerjaan lainnya	
		3. Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	
	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>)	4. Saya melakukan seluruh pekerjaan dengan optimal dan totalitas
			1. Saya diberikan tugas yang menarik
			2. Saya diberikan kesempatan untuk belajar
		Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	3. Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
1. Jumlah Gaji/Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja			
2. <i>Service Charge</i> dari perusahaan ini sudah mencukupi			
Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>)		3. Jumlah tunjangan sesuai dengan kebutuhan	
		1. Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi	
			2. Saya memiliki asa keadilan untuk mendapatkan promosi
			1. Atasan mampu memberikan keadilan dalam penguasaan manajerial

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
	Hubungan dengan atasan (<i>Supervision</i>)	2. Atasan mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan
		3. Atasan mampu memberikan solusi dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan
	Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>)	1. Saya merasa memiliki rekan kerja yang kompeten
		2. Saya merasa rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja
		3. Saya merasa ada jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja
	<i>Turnover intention</i> (Y)	Pikiran untuk berhenti (<i>Thinking to Quitting</i>)
2. Saya berniat berhenti bekerja dari perusahaan karena kepuasan kerja saya tidak terpenuhi		
Keinginan untuk meninggalkan (<i>Intention to Quit</i>)		1. Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan
		2. Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi ini
Keinginan untuk mencari pekerjaan (<i>Intention to search another job</i>)		1. Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain
		2. Saya sering berpikir untuk berhenti bekerja karena memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain

Sumber : Data Diolah (2024)

3.3.3 Skala Pengukuran

Penelitian menggunakan alat bantu berupa kuesioner guna melakukan penelitian melalui jawaban responden dalam kuesioner yang nantinya akan diolah dalam skala pengukuran. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert, yaitu skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Dalam hal ini digunakan 5 tingkat (likert) sebagai dasar penilaian responden yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun pemberian bobotnya adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot (5)
- b. Setuju (S) diberi bobot (4)
- c. Cukup Setuju (CS) diberi bobot (3)
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot (1)

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

3.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018), sumber data terbagi menjadi dua, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini data

primer yang peneliti dapatkan berasal dari wawancara, data perusahaan dan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melainkan dari berbagai informasi. Dari penelitian ini data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, serta situs di internet yang Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), jenis data dibedakan menjadi 2 yaitu, kuantitatif dan kualitatif.

3.5.1 Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan, seperti data jumlah *turnover* karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

3.5.2 Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata , skema, dan gambaran.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada respon yang merupakan karyawan pada Umama Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seorang respon untuk dimintai jawabannya. Kuesioner pada penelitian ini mengacu pada indikator pada variabel-variabel yang dgali lebih dalam oleh penleiti yaitu mengenai *Employee Engagement, Job Satisfaction* dan *Turnover intention*.

3.6.2 Studi Pustaka

Peneliti mempelajari literatur dari berbagai sumber untuk memperdalam pembahasan dan tentunya untuk kesempurnaan dalam penelitian karena pengetahuan peneliti yang terbatas dan untuk mencari dasar teori penelitian. Menurut Sugiyono (2018), penelitian literature yang berkaitan dengan kajian teoritis dan sumber lainnya yang berhubungan dengan nilai,budaya, dan norma yang sedang berkembang dalam kondisi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka menjadi dasar penting dalam penelitian karena penelitian tidakn akan terpisah dengan literature ilmiah.

3.6.3 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan indra, bukan hanya dengan melihat dengan mata. Mendengarkan, mencium, dan mengecap meraba adalah beberapa contoh observasi. Menurut Sugiyono (2018), observasi adalah ketika peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari individu yang diamati dari data penelitian. Dengan melakukan observasi, data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan mampu mengidentifikasi tingkat signifikansi setiap perilaku yang terlihat.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur Sugiyono (2018). Pada penelitian melakukan pengukuran uji validitas dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total dari semua pernyataan yang ada. Teknik uji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (*Bivariate Correlations*) dengan menggunakan software SPSS. Syarat terkecil untuk dapat dianggap memenuhi kriteria yaitu jika r (*Pearson Correlation*) $\geq 0,3$ maka butir instrument dinyatakan valid dan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau r hitung $> r$ tabel maka instrument tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa reliabel atau handal suatu kuesioner jika tanggapan respondennya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik *Cronbach Alpha (α)* adalah metode untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen, kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien realibilitasnya $> 0,6$ (Pianda, 2018, 114).

3.7.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2018). Selain itu, dalam statistik deskriptif, analisis korelasi dapat digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara variabel; prediksi dapat dibuat dengan analisis regresi; dan perbandingan dapat dilakukan dengan membandingkan data rata-rata populasi atau sampel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana tanggapan responden terhadap *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, *Turnover intention* pada karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen

ataupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau hampir normal. Penelitian melakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*. *Kolmogrov-Smirnov* adalah uji beda antara data yang akan diuji normalitasnya dengan data normal baku. Hasil uji normalitas dikatakan normal jika nilai signifikan $\geq 0,05$, jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya memiliki korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk menentukan apakah ada multikolonieritas dalam model regresi dengan melihat nilai toleransi dan variabel inflasi faktor (VIF). Jika ada multikolinieritas, toleransi harus $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Sebaliknya, tidak ada multikolinieritas jika toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Perdana, 2016: 47).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varian residual. Jika perbedaan antara residual satu pengamatan dan pengamatan lain tidak berubah, maka disebut homoskedastisitas, dan heteroskedastisitas jika berbeda. Tidak adanya heteroskedastisitas atau homoskedastisitas adalah model yang baik. Untuk mengukur heteroskedastisitas, Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan menggunakan software SPSS. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada heteroskedastisitas (Raharjo, 2019).

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang jelas antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307), para peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, juga dikenal sebagai regresi linear berganda, dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal dua. Penerapan regresi linear berganda yaitu digunakan lebih dari satu variabel dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada

pengaruh variabel bebas yaitu *Employee Engagement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) dan variabel terikat *Turnover Intention*. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁, X₂ : Variabel bebas

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (r^2) adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan sebuah variasi variabel dependen. Ghazali (2015). Nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 1 (100%) maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin besar, sebaliknya jika nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 0 maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin terbatas. Dengan demikian semakin besar nilai delta aka koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

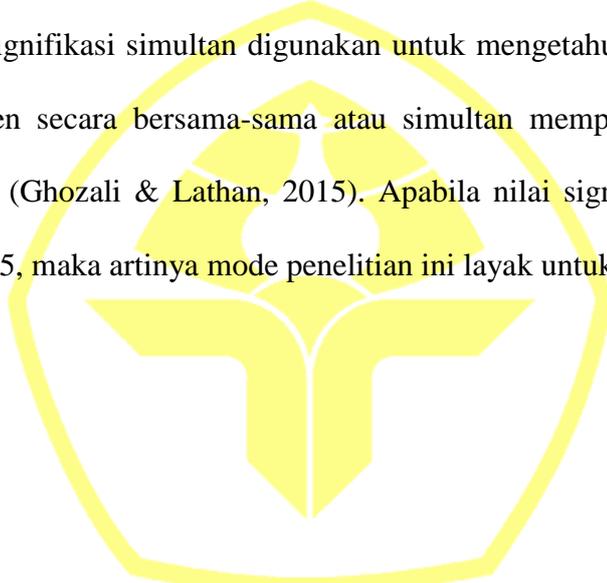
c. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap variabel terikat, uji statistik t ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Dasar pengambilan

keputusan uji t didasarkan pada nilai signifikansi, yang berarti jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Raharjo, 2019).

d. Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali & Lathan, 2015). Apabila nilai signifikansi $F \leq \alpha$ sebesar 0,5, maka artinya mode penelitian ini layak untuk digunakan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts merupakan properti eksklusif sebelumnya bernama Jumana Bali Ungasan Resort yang berlokasi di ujung selatan Pulau Bali. Pada bulan Juni 2023 Jumana Bali Ungasan melakukan proses re-branding menjadi Luxury Hotels & Resorts. Selama proses rebranding properti ini merenovasi seluruh amenities, fasilitas dan layanan menjadi menekankan konsep kemewahan (luxury) dan pengalaman lokal yang impresif, dan memanfaatkan cerita rakyat Bali, kerajinan warisan dan teknik penyembuhan kuno, serta menyajikan masakan tradisional kepada para tamunya sesuai dengan tagline Umana Bali “The Bali Way of Life”. Pada tanggal 23 November 2023 Jumana Bali Ungasan Resort resmi melakukan rebranding menjadi Umana Bali, LXR Hotels & Resorts yang merupakan Luxury Hotels & Resorts pertama di Asia Tenggara yang di kelola oleh Hilton. Rebranding ini merupakan bagian penting untuk meningkatkan performa perusahaan dalam segmentasi pemasaran perhotelan.

Umana Bali memiliki pemandangan laut langsung Samudra Hindia yang menajubkan yaitu Pantai Melasti yang menjadi ikon dari hotel ini. Dengan 72 villa

yang dirancang mewah, resort ini dibangun di area pengembangan sekitar 10 hektar dengan teras berundak di atas tebing batu kapur, mengingatkan pada uma, atau sawah padi kuno, yang menjadi namanya. Umana Bali bergabung dengan koleksi eksklusif dari 12 independen properti di seluruh dunia yang merayakan keberlanjutan pencarian petualangan pribadi di destinasi paling memikat di dunia, menawarkan para wisatawan pengalaman kemewahan baru yang ditandai oleh keunikan dan pengalaman lokal yang mendalam.

LXR dikenal dengan kemewahan yang abadi dan pengalaman yang unik, dengan mengambil inspirasi dari filsafat Tri Hita Karana Bali dan tiga pilar utamanya, Alam, Manusia, dan Spiritualitas, untuk menciptakan visi yang bermakna dan modern untuk Umana Bali. Arti dari Umana yaitu anggukan pada masa lalu janji untuk masa kini. Umana terinspirasi dari Uma dalam Bahasa Bali Kuno yang berarti sawah. Keramahtamahan Bali yang tersohor lahir dari rasa hormat pada hubungan antar manusia. Kita berkomitmen untuk memberikan pengalaman menginap yang mengesankan dengan mengutamakan orang terlebih dahulu. Umana Bali, LXR Hotels & Resorts memiliki 3 Brand Pillars diantaranya “*We immerse you in the destination*” yang artinya kami siap membuat anda melebur dengan Bali. “*We offer bespoke personalized service*” yang artinya kami menawarkan pelayanan individu dan “*We create cultural experiences that are true to Bali*” yang artinya kami menciptakan pengalaman khas Bali.

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts memiliki 5 *Service Standards* yaitu *Unique* (unik) yang memiliki makna menawarkan pengalaman yang unik serta khas Umana dan Bali, “*Memorable*” (mengesankan) memberikan pelayanan yang

mengesankan dan tak terlupakan, “*Attentive*” (atentif) memperhatikan dengan seksama apa yang disukai tamu dan memenuhi kebutuhan mereka, “*Natural*” (natural) ramah namu tetap profesional dan “*Agile*” (Adaptasi Perubahan) selalu siap menghadapi hal-hal yang tak terduga.

4.1.2 Bidang Usaha



Gambar 4.1 Logo Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts terletak di Jl. Melasti Banjar Kelod, Ungasan 80364, Bali -Indonesia. Berlokasi di 70 meter permukaan laut di tebing batu kapur Ungasan yang megah. Umana Bali, LXR Hotels & Resorts berjarak 45 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai. Umana Bali, LXR Hotels & Resorts merupakan bidang usaha yang bergerak dalam usaha pengembang dan pengelola hotels & resorts dalam penyediaan akomodasi yang di kelola oleh PT Ungasan Semesta Resort (USR).

a. *Villas*

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts memiliki 72 villa dengan berbagai akomodasi yang menarik untuk dipilih :

- 1) *Villa 1 King Bedroom Tropical Garden Pool Villa*
- 2) *Villa 1 King Bedroom Garden Pool Villa*

- 3) *Villa 1 King Bedroom Ocean Pool Villa Partial*
- 4) *One King Bedroom Ocean Pool Villa*
- 5) *Pool Villa 1 King Bedroom Villa Panoramic Ocean*
- 6) *Tropical Garden Pool Villa Two Bedroom, 1 King Bedroom*
- 7) *Two Bedroom, 1 King Bedroom Ocean Pool Villa*
- 8) *Two Bedroom, 1 King Bedroom Panoramic Pool Villa*
- 9) *Umana Ocean Pool Villa 3 Bedrooms, 1 King Bedroom Private Pool*



Gambar 4.2 Villa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Villa yang di desain mewah (*luxury*) menawarkan para wisatawan petualangan pribadi yang berkesan (*memorable*) yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan destinasi keluarga yang paling memikat di dunia.

Fasilitas dalam Villa :

- 1) AC
- 2) DVD player & TV channels
- 3) Private Pools
- 4) Amenities dalam kamar

- 5) Soundproofed rooms
- 6) Ironing board
- 7) Spring Water
- 8) Wireless sound system
- 9) Powder room
- 10) Bespoke minibar
- 11) Espresso machine
- 12) Tea, coffee, and snacks
- 13) Elevate toiletries
- 14) Slippers
- 15) Separate Dinning Area

b. *Dining*

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts selain Villa juga *menawarkan Dining & Drinks* dari Asia Tenggara hingga Mediterania yang memberikan kesan menakjubkan bagi wisatawan yang sedang melakukan perjalanan destinasi di hotel ini. Dengan lima konsep makanan dan minuman, Umana Bali melayani setiap selera dan acara dengan pengalaman makanan dan minumannya yang berbeda. Dining yang ditawarkan oleh Umana Bali, LXR Hotels & Resorts diantaranya Oliveraa Restaurant, Commune Restaurant, Pad Pool Bar, Mer Lounge dan Uma Beach House yang akan diluncurkan pada bulan April 2024.

1) *Restaurant*

Oliverra Restaurant menyajikan makanan khas Mediterania yang dibuat menggunakan produk lokal Bali yang melimpah. Restaurant khas Mediterania ini terletak di tepi tebing dengan pemandangan Samudera Hindia yang Indah. Tiga ruang berbeda, restaurant, bar dan teras menawarkan perjalanan unik melintasi Mediterania dengan hidangan gurih. Buka dari hari Selasa hingga Minggu mulai dari jam 6 p.m hingga 10 p.m.



Gambar 4.3 *Olivera Restaurant Umana Bali, LXR Hotels & Resorts*

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Commune restaurant menyajikan makanan beragam masakan internasional dan Asia Tenggara sepanjang hari, termasuk sarapan Bali dan internasional yang mewah disajikan pada saat makan siang dan makan malam, dilengkapi dengan sarapan prasmanan yang lezat. Menawarkan bahan-bahan yang etis dan menampilkan produk daerah dan keahlian lokal. *Commune restaurant Umana Bali* Ungasan LXR

Hotels & Resorts menyediakan pengalaman bersantap yang komprehensif menekankan keterlibatan komunitas. Para tamu dapat menikmati makanan mereka di dalam ruangan sambil mengamati dapur yang ramai atau memilih berantap di ruangan terbuka (teras) yang di temani dengan pemandangan Samudera Hindia yang tak terbatas. Buka setiap hari mulai dari jam 7 a.m hingga 10 p.m.



**Gambar 4.4 Commune Restaurant Umana Bali,
LXR Hotels & Resorts**

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

2) Bar

Pad pool adalah bar yang memiliki desain interior yang sangat elegant yang berdekatan dengan lokasi Commune Restaurant. *Pad pool* bar menawarkan cocktail buatan tangan yang terinspirasi oleh bunga dan rempah-rempah lokal yaitu mojito atau segelas rose, dilengkapi dengan pemandangan matahari terbenam. Bar yang terletak di tepi kolam renang ini menawarkan layanan penuh perhatian dan beragam hidangan mulai dari burger hingga sate tusuk dan menyediakan buah beku,

smoothie mini, air infus buah, majalah dan masih banyak lagi. Buka setiap hari mulai dari jam 10 a.m hingga 10 p.m.



**Gambar 4. 5 Pad Pool Bar Umana Bali,
LXR Hotels & Resorts**

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Mer Lounge adalah bar yang terinspirasi dari laut, terletak di ruang yang tenang dan bertepatan dengan Lobby, dimana para tamu dapat bersantai sambil mengkreasikan minuman segar mereka sendiri dari minibar yang tersedia .



Gambar 4. 6 Mer Lounge Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

c. *Things to Do*

Perencanaan perjalanan (*Things to Do*) juga ditawarkan oleh Umana Bali, LXR Hotels & Resorts untuk mengisi aktivitas para wisatawan yang menyukai perjalanan wisata, diantaranya yaitu perjalanan wisata menuju ke Pantai Melasti, Kids Club dan Infinity Pool. Pantai melasti dikenal dengan pasir putih dan pemandangan tebingnya yang sangat menakjubkan, sehingga Pantai Melasti menjadi salah satu pantai yang terpopuler di Bali dan terletak tepat di bawah hotel Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Pantai melasti menjadi salah satu iconic hotel Umana Bali yang biasanya dijadikan sebagai spot untuk foto pernikahan dan liburan.



Gambar 4.7 Melasti Beach Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sebagai bentuk keseriusan terhadap *family hotel concept*, Umana Bali, LXR Hotels & Resorts memiliki Kids Club yang akan membuat anak-anak terhibur sepanjang hari. Mereka yang suka bertualang dapat pergi ke luar untuk melakukan aktivitas menyenangkan. Dipenuhi dengan banyak aktivitas mulai dari dinding panjat yang menyenangkan, ball pit, dan

seluncuran hingga zona komputer dan area relaksasi. Buka mulai pukul 10.00 hingga 18.00 WITA, tim recreation yang berkualitas akan memastikan perjalanan anak dengan kenangan indah, beberapa souvenir abadi, dan pasti berharap tamu segera kembali.



Gambar 4. 8 Kids Club Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sebuah permata di puncak tebing yang menghadap ke Samudera Hindia yang menakjubkan, Umana Bali Ungasan, *LXR Hotels & Resorts* menjadi salah satu Top 10 *Best Infinity Pool* di Bali. *Infinity Pool* menawarkan oase yang tenang kepada para tamu, mengambil konsep *luxury* dan tak tertandingi yang membentang tanpa henti hingga Samudera Hindia.



Gambar 4.9 Infinity Pool Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

d. Events

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts menyediakan ruang acara seluas 295 m² yang terletak diantara hutan dan tepi tebing. Memiliki tempat acara dalam ruangan (*indoor*) dan luar ruangan (*outdoor*) yang cocok digunakan untuk acara wedding, romantic dinner dan hari special lainnya dengan mengambil konsep Bali Weddings.

1) *Wedding Venues*

Perayaan yang akan dilaksanakan di sepanjang infinity pool Umana Bali, yang di desain khusus panggung terapung di atas kolam renang tanpa batas yang menghadap Samudera Hindia. Dimana ini akan memberikan pengalaman yang benar-benar berkesan bagi seorang pengantin.



Gambar 4. 10 Wedding Venues Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

2) *Romantic Villas*

Vila Romantis yang biasa digunakan sebagai tempat upacara resepsi privat. Menyediakan villa dengan tiga kamar tidur yang terletak di lahan seluas 1.200 m² . Untuk malam pernikahan dan bulan madu, pasangan dapat bersantai di kolam renang tanpa batas pribadi, kolam pusaran air, Bal Bali dan *sofa daybed*.



Gambar 4. 11 Romantic Villa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

3) *Wedding Packages*

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts menawarkan tiga pilihan paket pernikahan yang masing-masing dirancang dengan khusus untuk mengenang momen paling romantic yang tak terlupakan dalam hidup.

Tabel 4.1 *Wedding Packages Menu Umana Bali, LXR Hotels & Resorts*

<i>The Vow</i>	<i>The Dinner</i>	<i>Infinitely yours</i>
Menginap dua malam untuk calon pengantin di One Bedroom Ocean Pool Villa	Slot waktu tersedia antara jam 17.00 – 21.00 p.m	Untuk pasangan : - Menginap dua malam untuk calon pengantin
Sebotol anggur bersoda	Menginap dua malam di Ocean Pool Villa dengan satu kamar tidur dilengkapi dengan sarapan	- Perawatan spa - Tempat makan bagi kedua mempelai di <i>Capel Launch</i>
Di hari pernikahan pelayanan penuh untuk calon pengantin	Disediakan moment intim di sebuah villa pada saat hari pernikahan anda	- Pelayanan khusus dan penuh untuk calon pengantin - Pengaturan momen intim
<i>Buggy</i> pernikahan khusus	<i>Buggy</i> pernikahan khusus	- Antar jemput ke bandara datang sampai pulang
Pijat pasangan satu kali selama 90 menit	Tiga jenis canape	Upacara: - Upacara 1 jam
Rangkaian bunga segar	Lima set menu makanan <i>Western</i>	- Pertunjukan tari payung tradisional khas Bali

<i>The Vow</i>	<i>The Dinner</i>	<i>Ininitely yours</i>
Dekorasi kursi dan meja	Kue pengantin dua tingkat	<ul style="list-style-type: none"> - Rangkaian bunga segar - Minuman selamat datang non-alkohol - Kereta pernikahan yang di hias - Kursi yang di hias - Pertunjukan musik
Buket dan boutonniere segar khas untuk calon pengantin	Listrik dan pengaturan meja	Makan Malam :
Pertunjukan tari payung tradisional khas Bali dan Gadis Bunga	Resepsi koktail 1 jam dan minuman khas selamat datang	<ul style="list-style-type: none"> - Resepsi koktail selama satu jam - Kue pengantin dua tingkat - Listrik - Lima set menu makanan Barat - Pengaturan meja pernikahan - Akses ke vendor pihak ketiga
Mendokarasi wedding buggy	Minuman non alkohol	
<i>Sound system</i> dengan dua <i>mic wireless</i>	<i>Sound system</i> dengan 2 <i>mic wireless</i>	
Perunjukan <i>live music</i>	Akses ke vendor pihak ketiga	

Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Event Room Name	Banquet	Conference	Square	Reception	School Room	Theatre	U-Shape
Nusa Indah 188 Square Meters	160	45	90	160	110	180	50
Melati 94 Square Meters	50	22	36	50	30	30	30
Nusa Indah 1 94 Square Meters	60	22	45	80	55	90	25
Lotus 56 Square Meters	-	8	-	-	-	-	-
Nusa Indah 2 54 Square Meters	60	22	45	80	55	90	25
Melati 1 48 Square Meters	20	12	12	25	18	18	15
Melati 2 43 Square Meters	20	12	12	25	18	18	15

Gambar 4.12 Capacity Chart Umama Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Sales & Marketing Umama Bali, LXR Hotels & Resorts

e. Spa

Lohma Spa menawarkan beragam pilihan perawatan yang dirancang untuk dilakukan secara individu atau kolektif. Kelompok dengan berbagai ukuran dapat merasakan kekuatan penyembuhan suara kolektif; Pernapasan holotropik untuk eksplorasi diri dan transformasi positif; atau berendam di air dingin, yang mendukung kesehatan kardiovaskular, kekebalan tubuh, dan mental, sehingga menghasilkan rasa puas alami yang tinggi dan mendalam.

1) *Holistic Wellness Programs*

Menawarkan pengembalian kontemporer terhadap esensi komunitas, kesejahteraan, dan makna mendalam, menu kami telah dirancang dengan cermat dengan pilar panduan filosofi Tri Hita Karana yaitu Spiritualitas, Manusia, dan Alam. Itu mengalir dengan anggun melalui setiap aspek perawatan, layanan, dan program kesehatan holistik kami.

2) *A More Meaningful You*

Daya tarik Lohma Spa, di mana kesehatan adalah cara hidup, dan setiap kunjungan menjanjikan untuk menyehatkan jiwa Anda, meremajakan semangat Anda, dan membangkitkan indra Anda.



Gambar 4. 13 Lohma Spa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

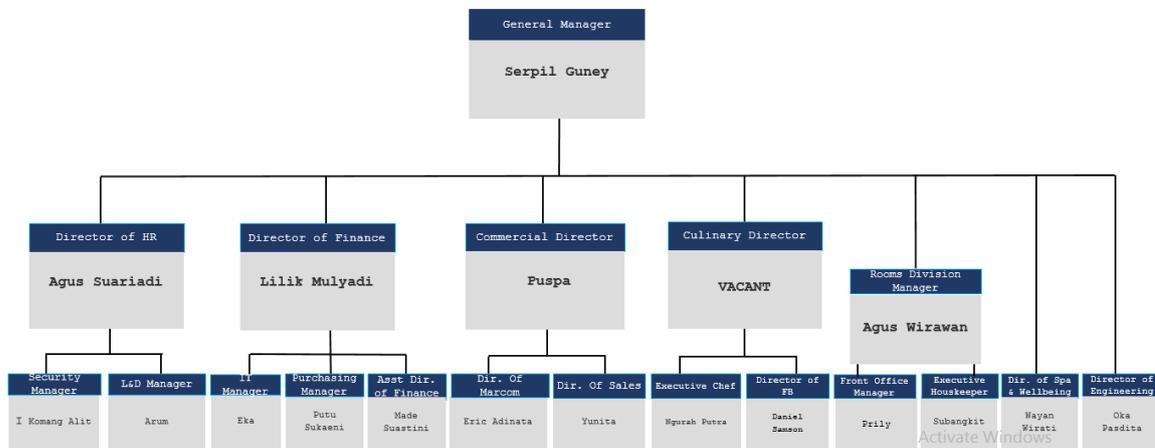
Sumber : Sales & Marketing Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

4.1.3 *Struktur Organisasi*

Struktur organisasi adalah diagram kerja yang telah distruktur dan dikoordinasi secara formal oleh perusahaan. Struktur organisasi menunjukkan alur perintah yang menggambarkan hubungan pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali, dan pimpinan organisasi. Penyusunan struktur organisasi yang sesuai oleh manajemen dapat membantu meningkatkan efisiensi kegiatan perusahaan. Dengan menjaga struktur organisasi tetap stabil dan konsisten akan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan mengoptimalkan penggunaan karyawan dan sumber daya. Berikut merupakan struktur organisasi pada Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

ORGANIZATION CHART

UMANA
BALI



Gambar 4.14 Organization Chart Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Sumber : Human Resources Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Pada struktur organisasi Umana Bali, LXR Hotels & Resorts dijelaskan bahwa setiap bagian memiliki garis perintahnya masing-masing yang memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Berdasarkan struktur bagian diatas maka uraian mengenai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts adalah sebagai berikut :

a. *General Manager*

- 1) Mengelola profabilitas perusahaan
- 2) Mengidentifikasi dan membantu memastikan pelaksanaan tujuan strategis
- 3) Mengawasi pemasaran dan pembangkitan permintaan
- 4) Alokasi sumber daya
- 5) Membantu menyelesaikan permasalahan

- 6) Menjamin kepuasan tamu
- 7) Berdiskusi dengan masing-masing kepala bagian

b. *Director of Human Resources*

- 1) Perencanaan dan kebijakan SDM
- 2) Rekrutmen dan seleksi
- 3) Pengembangan karyawan
- 4) Manajemen Kinerja
- 5) Budaya Organisasi
- 6) Analisis dan perencanaan dan angkatan kerja
- 7) Kepatuhan hukum dan Manajemen Krisis
- 8) Manajemen Data Karyawan

Dimana *Director of Human Resources* memiliki garis perintah ke bagian *Security Manager* dan *Learning & Development Manager*, yang memiliki tugas utama sebagai berikut;

a) *Security Manager*

- (1) Perencanaan dan kebijakan keamanan
- (2) Pengelolaan keamanan
- (3) Investigasi keamanan
- (4) Manajemen krisis dan tanggap darurat

b) *Learning & Development Manager*

- (1) Analisis kebutuhan pembelajaran
- (2) Perancangan program pembelajaran
- (3) Implementasi program pembelajaran

(4) Evaluasi efektifitas

c. *Director of Finance*

- 1) Pengukuran dan laporan
- 2) Meminimalkan resiko
- 3) Strategi
- 4) Investasi
- 5) Mengawasi arus kas

Dimana *Director of Finance* memiliki garis perintah ke bagian *IT Manager, Purchasing Manager dan Asst Director of finance*, yang memiliki tugas utama sebagai berikut;

a) *IT Manager*

- (1) Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan
- (2) Memastikan semua system IT dapat berjalan dengan lancar
- (3) Memonitor pelaksanaan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan kebijakan perusahaan
- (4) Menyediakan layanan dan pengembangan dalam lingkup IT dan komunikasi
- (5) Melakukan analisa, *planning* dan desain terhadap aplikasi dan system IT

b) *Purchasing Manager*

- (1) Mengelola kebijakan *purchasing*
- (2) Memilih supplier
- (3) Mengelola SLA

- (4) Melakukan negoisasi harga
- (5) Mengurus anggaran pembelian

c) *Assistant Director of Finance*

- (1) Memperbaharui keuangan untuk permintaan pembelian
- (2) Memperoleh data keuangan dari tim
- (3) Memelihara spreadsheet
- (4) Membantu manager mengelola arus kas perusahaan

d. *Commercial Director*

- 1) Mengembangkan hubungan klien
- 2) Membuat rencana untuk pertumbuhan bisnis
- 3) Mengembangkan struktur harga dan penetapan harga
- 4) Mengawasi langsung vendor dan kontraktor
- 5) Memantau regulasi

Dimana *Commercial Director* memiliki garis perintah ke bagian *Director of Marketing* dan *Director of Sales*, yang memiliki tugas utama sebagai berikut;

a) *Director of Marketing*

- (1) Mengembangkan strategi dan rencana pemasaran tahunan
- (2) Membuat atau melaksanakan promosi penjualan
- (3) Mengelola anggaran pemasaran
- (4) Mengawasi anggota tim pemasaran
- (5) Mengetahui tentang tren pasar saat ini

b) *Director of Sales*

- (1) Memiliki dan mencapai/melampaui target penjualan tahunan dalam wilayah dan akun yang ditetapkan
- (2) Mengembangkan dan melaksanakan rencana strategis untuk mencapai target penjualan dan memperluas basis pelanggan
- (3) Membangun dan memelihara hubungan pelanggan yang kuat dan tahan lama
- (4) Mengkomunikasikan proposisi nilai secara efektif melalui proposal dan presentasi

e. *Culinary Director / Director of Operations*

- 1) Mengawasi operasional perusahaan sehari-hari
- 2) Memberi tahu *General Manager* tentang kondisi operasional
- 3) Berkolaborasi dengan *General Manager* dalam melakukan keputusan
- 4) Menciptakan strategi bisnis dan kebijakan dalam meminimalkan biaya

Dimana *Culinary Director/Director of Operations* memiliki garis perintah ke bagian *Executive chef* dan *Director of FB Service*, yang memiliki tugas utama sebagai berikut;

a) *Executive Chef*

- (1) Mengembangkan menu-menu masakan
- (2) Berkolaborasi dengan manajer untuk menetapkan harga menu
- (3) Mengikuti standar yang dimiliki oleh perusahaan
- (4) Memantau inventaris dan membeli persediaan dan makanan dari vendor-vendor

- (5) Mengumpulkan umpan balik mengenai kualitas makanan dan layanan, serta menangani masalah dan keluhan pelanggan.

b) *Director of FB Service*

- (1) Menetapkan menu apa saja yang akan disajikan, bagaimana cara menyajikannya, serta mengatur strategi penjualan agar dapat mencapai target omzet perusahaan.
- (2) Melakukan analisis terhadap kompetitor usaha untuk mendapatkan strategi pemasaran yang tepat.
- (3) Menyusun rincian anggaran untuk semua divisi yang berada di bawah naungannya seperti F&B production kitchen, F&B service, dan stewarding.
- (4) Menjadi jembatan untuk berkomunikasi antara karyawan yang berada di level bawahnya dengan pimpinan tertinggi agar dapat menyampaikan aspirasi para tenaga kerja.

f. *Room Division Manager*

- 1) Manajemen Kamar
- 2) Manajemen Front Desk
- 3) Manajemen Housekeeping
- 4) Manajemen Laundry
- 5) Manajemen Reservasi
- 6) Manajemen Kualitas Layanan

Dimana *Room Division Manager* memiliki garis perintah ke bagian *Front Office Manager, Executive Housekeeper, Director of Spa &*

Wellbeing dan *Director of Engineering*, yang memiliki tugas utama sebagai berikut;

a) *Front Office Manager*

- (1) Melatih dan memberi pelatihan kembali untuk semua anggota front office
- (2) Mengevaluasi kinerja pekerjaan masing masing anggota front office
- (3) Menyelesaikan masalah tamu dengan cepat, efisien, dan sopan
- (4) Mengupdate informasi tim
- (5) Bekerja dengan anggaran yang dialokasikan untuk department front office

b) *Executive Housekeeper*

- (1) Menyiapkan anggaran biaya tahunan
- (2) Menyiapkan dan merekomendasikan *Fixture Furniture & Equity* tahunan yang diperlukan
- (3) Menyiapkan dan memperbaharui Housekeeping panduan operasional
- (4) Merencanakan, mengatur dan mengawasi standard kebersihan dan pemeliharaan di seluruh hotel area.
- (5) Memastikan biaya operasional department diawasi dan dicermati dengan seksama

c) *Director of Spa & Wellbeing*

- (1) Mengelola staff
- (2) Mengelola anggaran

- (3) Membuat rekomendasi pemasaran dan layanan spa
- (4) Mempertahankan perizinan
- (5) Menjaga persediaan inventaris spa

d) *Director of Engineering*

- (1) Membuat perencanaan kegiatan operasional
- (2) Mengatur kegiatan operasional engineering
- (3) Mengontrol pelaksanaan Operasional Engineering.

4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas apabila instrumen tersebut mampu dan dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dibandingkan r -tabel atau r (nilai *pearson correlation*) $\geq 0,3$ dan dapat dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ Sugiyono (2018:180) Hasil pengujian validitas instrumen pada masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1	0,655	0,000	Valid
		X1.2	0,719	0,000	Valid
		X1.3	0,810	0,000	Valid
		X1.4	0,651	0,000	Valid

		X1.5	0,701	0,000	Valid
		X1.6	0,682	0,000	Valid
		X1.7	0,762	0,000	Valid
		X1.8	0,753	0,000	Valid
		X1.9	0,784	0,000	Valid
		X1.10	0,546	0,000	Valid
		X1.11	0,636	0,000	Valid
		X1.12	0,752	0,000	Valid
2	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	X2.1	0,480	0,000	Valid
		X2.2	0,614	0,000	Valid
		X2.3	0,666	0,000	Valid
		X2.4	0,760	0,000	Valid
		X2.5	0,709	0,000	Valid
		X2.6	0,726	0,000	Valid
		X2.7	0,799	0,000	Valid
		X2.8	0,798	0,000	Valid
		X2.9	0,796	0,000	Valid
		X2.10	0,830	0,000	Valid
		X2.11	0,829	0,000	Valid
		X2.12	0,757	0,000	Valid
		X2.13	0,709	0,000	Valid
		X2.14	0,691	0,000	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,884	0,000	Valid
		Y1.2	0,891	0,000	Valid
		Y1.3	0,780	0,000	Valid
		Y1.4	0,780	0,000	Valid
		Y1.5	0,861	0,000	Valid
		Y1.6	0,894	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas seluruh instrumen penelitian pada masing-masing indikator dari tiap variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena masing-masing variabel memiliki *nilai pearson correlation* $> 0,3$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh hasil pengukuran akan menghasilkan data yang sama, ini dikatakan reliabel ketika jawaban responden selalu stabil hingga akhir pertanyaan. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* dapat dikatakan reliabel bila variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih Sugiyono (2018:130). Hasil pengujian reliabilitas instrumen pada masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,898	Reliabel
2	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	0,930	Reliabel
3	Turnover intention (Y)	0,922	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dari tiap variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat uji reliabilitas

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa memberi kesimpulan yang berlaku umum. Analisis ini dilakukan dengan pemberian angka baik jumlah atau persentase. Pernyataan-pernyataan responden akan dikelompokkan dalam kelas-kelas interval.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan nilai interval di atas, maka distribusi jawaban responden memiliki rentang penilaian sebagai berikut.

Tabel 4.4 Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

Skala Pengukuran	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

a. *Employee Engagement* (X1)

Data deskripsi jawaban responden untuk indikator variabel *Employee*

Engagement disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mendedikasikan pekerjaan			1	23	49	73	4,66	Sangat Tinggi
2	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang bisa diharapkan untuk membantu perusahaan			10	35	28	73	4,25	Sangat Tinggi
3	Saya akan memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan			1	27	45	73	4,60	Sangat Tinggi
4	Saya akan bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan			5	30	38	73	4,45	Sangat Tinggi
5	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan			1	26	46	73	4,62	Sangat Tinggi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
6	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan			1	25	47	73	4,63	Sangat Tinggi
7	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan			5	35	33	73	4,38	Sangat Tinggi
8	Saya bersedia lembur jika dibutuhkan oleh perusahaan		1	8	31	33	73	4,32	Sangat Tinggi
9	Saya berusaha berkonsentrasi penuh dan focus dalam melakukan pekerjaan			2	21	50	73	4,66	Sangat Tinggi
10	Saya senang dilibatkan dalam pekerjaan lainnya	1	2	6	30	34	73	4,29	Sangat Tinggi
11	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja			4	27	42	73	4,52	Sangat Tinggi
12	Saya melakukan seluruh pekerjaan dengan optimal dan totalitas				22	51	73	4,70	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap semua pernyataan mengenai *Employee Engagement* berkisar antara 4,25 hingga 4,70, ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts berada dalam kategori "Sangat Tinggi". Karyawan merasa sangat bersemangat, berdedikasi, dan bangga menjadi bagian dari perusahaan dan juga menunjukkan kesiapan untuk memberikan usaha ekstra dan berkontribusi penuh untuk kemajuan perusahaan. Hasil ini dapat menjadi indikator positif bagi perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan menurunkan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memantau dan mengelola faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *Employee Engagement* untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berdedikasi.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

b. *Job Satisfaction* (X2)

Data deskripsi jawaban responden untuk indikator variabel *Job Satisfaction* disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya diberikan tugas yang menarik			5	31	37	73	4,44	Sangat Tinggi
2	Saya diberikan kesempatan untuk belajar			4	22	47	73	4,59	Sangat Tinggi
3	Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab			3	22	48	73	4,62	Sangat Tinggi
4	Jumlah Gaji/Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja	1	4	11	35	22	73	4,00	Tinggi
5	<i>Service Charge</i> dari perusahaan ini sudah mencukupi	4	9	9	27	14	73	3,52	Tinggi
6	Jumlah tunjangan sesuai dengan kebutuhan	2	2	15	34	20	73	3,93	Tinggi
7	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi	2	4	11	37	19	73	3,92	Tinggi
8	Saya memiliki asa keadilan untuk	2	4	9	34	24	73	4,01	Tinggi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		Responden							
		1	2	3	4	5			
	mendapatkan promosi								
9	Atasan mampu memberikan keadilan dalam penguasaan manajerial	2		11	33	27	73	4,14	Tinggi
10	Atasan mendengarkan saran, kritik dan pendapat kaeyawan	4		8	32	29	73	4,12	Tinggi
11	Atasan mampu memberikan solusi dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan	3	1	6	34	29	73	4,16	Tinggi
12	Saya merasa memiliki rekan kerja yang kompeten		2	4	28	39	73	4,29	Sangat Tinggi
13	Saya merasa rekan kerja meberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja			8	31	31	73	4,36	Sangat Tinggi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
14	Saya merasa ada jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja		2	5	33	33	73	4,33	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai *Job Satisfaction* bervariasi antara 3,52 hingga 4,62. Sebagian besar pernyataan berada dalam kategori "Sangat Tinggi" dengan rata-rata di atas 4,20, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Beberapa aspek yang memiliki tingkat kepuasan "Sangat Tinggi" meliputi kesempatan untuk belajar (4,59), menerima tanggung jawab (4,62), serta dukungan dan kompetensi rekan kerja (4,36 dan 4,29). Namun, ada beberapa aspek yang berada dalam kategori "Tinggi", seperti jumlah gaji yang sesuai dengan beban kerja (4,00), service charge (3,52), dan peluang promosi (3,92). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan tanggung jawab. Aspek keadilan dalam manajemen dan komunikasi dengan atasan juga mendapatkan penilaian yang tinggi. Namun, perusahaan mungkin perlu meningkatkan kompensasi finansial dan peluang promosi untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Turnover Intention (Y)

Data deskripsi jawaban responden untuk indikator variabel *turnover intention* disajikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan tempat kerja karena beban kerja yang tidak sesuai	7	9	28	19	10	73	3,22	Cukup
2	Saya berniat berhenti bekerja dari perusahaan karena kepuasan kerja saya tidak terpenuhi	9	8	23	20	13	73	3,27	Cukup
3	Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan	5	3	12	24	29	73	3,95	Tinggi
4	Berpikir tidak akan menghabiskan	4	6	14	29	20	73	3,75	Tinggi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		Responden							
		1	2	3	4	5			
	semua karir di organisasi ini								
5	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	5	4	21	27	16	73	3,62	Tinggi
6	Saya sering berpikir untuk berhenti bekerja karena memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain	7	6	17	29	14	73	3,51	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai turnover intention bervariasi antara 3,22 hingga 3,95. Beberapa pernyataan berada dalam kategori "Cukup" dengan nilai rata-rata antara 3,22 hingga 3,27, sementara sebagian besar pernyataan lainnya berada dalam kategori "Tinggi" dengan nilai rata-rata di atas 3,50. Beberapa pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata "Tinggi" meliputi "Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan" (3,95), "Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi ini" (3,75), dan "Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain" (3,62). Ini menunjukkan bahwa

ada kecenderungan yang signifikan di antara karyawan untuk mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain jika ada peluang yang lebih baik atau jika mereka merasa ingin mencoba pekerjaan lain. Sementara itu, pernyataan "Saya sering berpikir untuk meninggalkan tempat kerja karena beban kerja yang tidak sesuai" (3,22) dan "Saya berniat berhenti bekerja dari perusahaan karena kepuasan kerja saya tidak terpenuhi" (3,27) berada dalam kategori "Cukup". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada niat untuk meninggalkan perusahaan, alasan terkait beban kerja dan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi mungkin tidak sekuat alasan lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa turnover intention di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts cukup tinggi, terutama dipengaruhi oleh tawaran pekerjaan yang lebih baik dari luar dan keinginan untuk mencoba pekerjaan lain. Manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berpikir tentang meninggalkan perusahaan dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi turnover intention tersebut.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

4.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS versi 29. Hasil pengujian dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai dari Asymp. Sig. (2-Tailed) lebih besar dari 0,05 (alpha = 5 persen) (Ghozali, 2021: 196). Berikut merupakan hasil pengujian normalitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	73
<i>Asymp. Sig (2-tailed)^c</i>	0,066

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai dari Asymp.Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut berdistribusi normal dan lolos uji normalitas karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai tolerance dan nilai VIF digunakan untuk mengukur variabilitas variabel

independen atau hubungan antar variabel independen. Penelitian dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen serta tidak terjadi gejala multikolinearitas. Apabila nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Berikut merupakan hasil pengujian multikolinearitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,819	1,221
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	0,819	1,221

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai tolerance dan nilai VIF dari variabel *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*. Nilai tolerance yang diperoleh masing-masing sebesar 0,819 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh masing-masing sebesar 1,221 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan tersebut bebas dari gejala multikolinearitas.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan menggunakan uji glejser. Metode glejser meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Apabila tidak ada satupun variabel independen yang signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap

nilai absolute residual, maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021: 178).

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,636	4,534		-1,905	0,061
Employee Engagement (X1)	0,043	0,090	0,058	0,482	0,631
Job Satisfaction (X2)	0,172	0,053	0,392	3,268	0,221

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Employee Engagement* sebesar 0,631 dan nilai signifikansi dari variabel *Job Satisfaction* sebesar 0,221. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap *absolute residual* sehingga pada model yang dibuat tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penerapan regresi linear berganda yaitu digunakan lebih dari satu variabel dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu *Employee Engagement* (X1) dan

Job Satisfaction (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention*. Berikut adalah hasil dari analisis regresi pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
	(Constant)	33,864	7,104	0,000
	<i>Employee Engagement</i> (X1)	-0,114	0,041	0,020
	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	-0,321	0,082	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari analisis regresi linier berganda, sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\
 &= 33,864 - 0,114 X_1 - 0,321 X_2
 \end{aligned}$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah sebagai berikut :

- Koefisien untuk *Employee Engagement* (X1) adalah -0,114. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam *Employee Engagement* akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,114 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,020 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan dalam *Employee Engagement* secara signifikan menurunkan *turnover intention*.
- Koefisien untuk *Job Satisfaction* (X2) adalah -0,321. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam *Job Satisfaction* akan mengakibatkan penurunan

Turnover Intention sebesar 0,321 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Turnover Intention signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) atau R square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dalam penelitian. Perhitungan koefisien determinasi total untuk memeriksa validitas suatu model, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,431 ^a	0,186	0,163	5,387

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,163, hal ini berarti bahwa 16,3% variasi dari variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, sedangkan sebesar 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.5.3 Hasil Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara parsial. Hubungan antara masing-masing variabel bebas signifikan mempengaruhi variabel terikat apabila tingkat signifikansi < dari 0,05.

Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,864	7,104		4,767	0,000
<i>Employee Engagement</i> (X1)	-0,114	0,041	-0,097	-0,812	0,020
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	-0,321	0,082	-0,464	-3,891	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

a. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *turnover intention*

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 menunjukkan *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien Beta sebesar -0,097 yang mengindikasikan arah negatif. Nilai Signifikansi sebesar 0,020, nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa Hipotesis H1 diterima karena *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Pengaruh Job Satisfaction terhadap turnover intention

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 menunjukkan *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien Beta sebesar -0,464 yang mengindikasikan arah negatif. Nilai Signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa Hipotesis H2 diterima karena *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

4.5.4 Hasil Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi berganda dan memprediksi hubungan antar variabel. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti bahwa secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau F hitung lebih besar daripada F tabel maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi pada Tabel 4.1

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,457	2	232,228	8,003	0,001 ^b
	Residual	2031,297	70	29,019		
	Total	2495,753	72			

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi F adalah 0,001. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Dan F hitung 8,003 sedangkan F tabel 3,13 yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,001 dalam penelitian ini berarti bahwa model regresi yang dihasilkan dapat memprediksi hubungan antar variabel, sehingga H3 dapat diterima.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI BALI

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah pembahasan dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti. Pembahasan berikut ini adalah untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas yakni *Employee engagement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap variabel terkait yaitu *Turnover Intention* (Y).

4.5.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan memiliki efek yang cukup kuat untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, meskipun karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak secara signifikan mengurangi keinginan mereka untuk berhenti. Berdasarkan hasil analisis, koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* (X1) adalah -0,114. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam *Employee Engagement* akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,114 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,020 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan dalam *Employee Engagement* secara signifikan menurunkan *turnover intention*. *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien Beta sebesar -0,097 yang mengindikasikan arah negatif. Nilai Signifikansi sebesar 0,020, nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa Hipotesis H1 diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto & Shinta Dewi (2022) yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel

Santika Premiere Semarang”, menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada Hotel Santika Premiere Semarang. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nigah & Singh (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif signifikan dari Keterlibatan Kognitif, Keterlibatan Perilaku, dan Keterlibatan Emosional terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada industri perhotelan. . Dari hasil regresi penelitian yang dilakukan di Umana Bali sebesar -0,114 yang menunjukkan bahwa ketika *Employee engagement* meningkat akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Saat ini Umana Bali harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan apakah sudah sesuai dengan apa yang karyawan dapatkan, karena dari hasil observasi yang saya lakukan sesuai dengan hasil regresi yang telah diuji yaitu banyak karyawan yang mengeluh mengenai job description yang diberikan karena tidak sesuai atau melebihi dari kapasitas mereka, hal ini menunjukkan dampak negatif bagi perusahaan dan meningkatnya *turnover*.

Oleh karena itu pentingya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan keterikatan karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resort* untuk menekan meningkatnya *turnover intention* karyawan di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

4.5.2 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis, koefisien regresi untuk variabel *Job Satisfaction* (X2) adalah -0,321. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam *Job Satisfaction* akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,321 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien Beta sebesar -0,464 yang mengindikasikan arah negatif. Nilai Signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa Hipotesis H2 diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto & Shinta Dewi (2022) yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang”, menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada Hotel Santika Premiere Semarang. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wang et al. (2020)

yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) ditemukan memiliki dampak atau pengaruh negative yang signifikan terhadap niat berpindah (*turnover intention*) pada karyawan hotel di Tiongkok. Dari hasil regresi penelitian yang dilakukan di Umana Bali sebesar -0,321 yang menunjukkan bahwa ketika *Job Satisfaction* karyawan Umana Bali meningkat akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Oleh karena itu pentingnya perusahaan untuk selalu menjaga tingkat kepuasan karyawan untuk menekan meningkatnya *turnover intention* karyawan di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Hasil ini mengindikasikan bahwa Umana Bali perlu memperhatikan tingkat *Job Satisfaction* untuk mengurangi niat karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* untuk meninggalkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan *Job Satisfaction*, seperti memperbaiki kondisi kerja, memberikan kesempatan pengembangan karier, dan memastikan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi strategi efektif dalam menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

4.5.3 Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi F adalah 0,001. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti bahwa secara simultan variabel bebas

berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Dan F hitung 8,003 sedangkan F tabel 3,31 yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,001 dalam penelitian ini berarti bahwa model regresi yang dihasilkan dapat memprediksi hubungan antar variabel, sehingga H3 dapat diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhaeminah (2022) menyatakan bahwa *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Usaha Saudara Mandiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* meningkat dan *job satisfaction* yang dilakukan oleh Manajemen di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* dijaga dengan baik maka akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini sangat penting bagi manajemen perusahaan, dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Umana Bali harus fokus pada strategi peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dicapai melalui program-program yang dirancang untuk meningkatkan engagement, seperti pelatihan keterampilan, pengembangan karir, dan aktivitas *team-building*. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, dengan memperbaiki kondisi kerja, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

4.6.1 Implikasi Teoritis

Analisis penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pentingnya *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan *Job Satisfaction* (kepuasan karyawan) dalam mempengaruhi *turnover intention* (niat pindah) karyawan Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* maupun *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Temuan ini sejalan dengan teori sumber daya manusia yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* dipandang sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Teori ini dapat menguatkan konsep bahwa manajemen yang efektif dari *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Muhaeminah, 2022) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Usaha Saudara Mandiri. Dapat disimpulkan bahwa jika Hotel Umana Bali, LXR Hotels & Resorts memiliki tingkat *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* yang baik, akan berdampak pada penurunan pada *Turnover intention*. Menurut Tamrin (2021) Dengan demikian, penelitian ini memperkuat kerangka teori yang ada dan memberikan bukti empiris tambahan yang dapat digunakan peneliti lain dalam studi serupa di masa depan.

4.6.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap variabel *employee engagement*, *job satisfaction* dan *turnover intention*, maka diketahui variabel-variabel yang mana saja yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, implikasi praktis ditekankan pada variabel yang memiliki dampak paling besar terhadap *turnover intention*.

Pertama, *turnover intention* terjadi karena dipengaruhi oleh *employee engagement* sebesar -0,114. Tingkat *turnover intention* dapat ditekan melalui upaya meningkatkan dan mempertahankan keterlibatan karyawan pada Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*, antara lain :

- a. Memberikan *recognition* / pengakuan kepada seluruh karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* dengan hak yang sama rata pada setiap kegiatan yang dilakukan, baik kegiatan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, misalnya memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi contohnya seperti kenaikan jabatan/gaji, beasiswa kepada karyawan maupun anak anak karyawan yang berprestasi dan merayakan karyawan yang sedang berulang tahun dengan memberikan hadiah dan kartu ucapan.
- b. Memberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah diberikan di awal *contract*, banyak dari karyawan yang mengeluh bahwa *job description* yang diberikan tidak sesuai dengan *passion* yang mereka miliki atau tidak sesuai dengan jabatan mereka, hal ini harus diperhatikan Hotel

Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* dan mempertegas kebijakan yang telah disepakati.

- c. Memberikan wadah khusus bagi karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* untuk berinteraksi antar sesama karyawan, sehingga mampu menjembatani level top manajemen dengan karyawan biasa agar terbuna suatu keterikatan karyawan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan.

Kedua, *turnover intention* dipengaruhi oleh *job satisfaction* atau kepuasan kerja sebesar -0,321. Tingkat *turnover intention* dapat ditekan dengan meningkatkan *job satisfaction* (kepuasan karyawan) melalui :

- a. Pemberian insentif jika tingkat hunian hotel Umana Bali, *LXR Hotels* memenuhi target tertentu dan memperhatikan jumlah gaji/upah yang diberikan Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- b. *Service charge* Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* lebih ditingkatkan lagi karena hotel Umana Bali sudah masuk kedalam kategori hotel bintang lima dan berkelas *luxury*. Semakin tinggi *service charge* yang dihasilkan Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* berdampak pada kepuasan karyawan.
- c. Memberikan peluang yang sama kepada karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* dalam pengembangan karir dan kesempatan untuk promosi.

Ketiga, dari hasil analisis yang dilakukan bahwan *employee engagement* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, oleh karena itu perlunya manajemen *turnover intention* yang dilakukan Hotel

Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* untuk mengatasi *turnover intention* tersebut, antara lain :

- a. Membuat strategi yang efektif dengan membuat pengembangan program penghargaan dan pengakuan, peningkatan kompensasi dan tunjangan atau memperbaiki kebijakan pengembangan karir untuk karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*.
- b. Mengadakan survey, wawancara dan analisis data kinerja yang ditujukan kepada seluruh karyawan Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* agar dapat mengidentifikasi tanda-tanda awal karyawan yang mungkin berpikir untuk berniat meninggalkan perusahaan.

Dengan menerapkan langkah-langkah yang diberikan oleh peneliti, Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* dapat mengelola *employee engagement* dan *job satisfaction* dengan lebih efektif, serta mengurangi *turnover intention* yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan keberlanjutan hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts*. Strategi yang berpusat ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan dan keterlibatan mereka tetapi juga memperkuat budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, seperti ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (Sig. = 0,020), sehingga H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan tingkat *Employee Engagement* untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan *employee engagement*, seperti memperbaiki kondisi kerja, memberikan kesempatan pengembangan karier, dan memastikan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi strategi efektif dalam menurunkan tingkat *turnover intention*.
2. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan,

semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan, sehingga Hipotesis H2 diterima

3. *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, dengan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan dapat memprediksi hubungan antar variabel dengan baik, sehingga Hipotesis H3 diterima. Nilai adjusted R² sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% variasi dalam Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement dan Job Satisfaction*, sementara 83,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

5.2 Saran

Perusahaan dapat memperhatikan poin-poin yang memiliki nilai rata-rata rendah berdasarkan hasil analisis penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Employee engagement* di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* terlihat masih rendah pada bagian karyawan yang dituntut untuk bersedia bekerja melebihi dari yang bisa diharapkan untuk membantu perusahaan. Melihat dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti hal tersebut menyatakan bahwa karyawan tidak ingin mengambil pekerjaan yang lebih diluar dari *job description* yang telah diberikan. Maka dari itu saran untuk Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* yaitu mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-

aspek pekerjaan yang dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan, seperti memberikan *recog*

2. *Job satisfaction* di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* terlihat masih rendah pada bagian “*Service Charge*” yang dihasilkan dari perusahaan”. Melihat dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti hal tersebut menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan *service charge* yang dihasilkan oleh perusahaan. Maka dari itu Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* disarankan untuk focus terhadap penjualan perusahaan, memperluas branding perusahaan, lebih memperhatikan pelayanan kepada tamu, menekankan pengeluaran yang tidak penting dan melakukan analisis apa yang menjadi faktor *service charge* Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* masih dalam kategori rendah.

3. *Turnover intention* di Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* masih rendah pada bagian beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai. Melihat dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti hal tersebut menyatakan bahwa karyawan memiliki niat berpindah dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang karyawan harapkan dan dapatkan. Maka dari itu Hotel Umana Bali, *LXR Hotels & Resorts* perlu mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat mencakup penghargaan dan pengakuan yang lebih baik, dukungan manajemen yang kuat, peluang pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Selain itu program pelatihan keterampilan, pengembangan karir,

dan aktivitas team-building dapat membantu meningkatkan *engagement*. Keterlibatan yang tinggi tetap berkontribusi pada kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

4. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam. Selain metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dan *focus group discussions* dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang alasan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif (metode campuran) dapat memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai fenomena yang diteliti. Peneliti juga disarankan untuk menggunakan variabel bebas yang lainnya selain variabel *employee engagement* dan *job satisfaction*, karena ada banyak variabel yang lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abela, F., & Debono, M. (2019). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Job-Related Attitudes Within a Manufacturing Plant. *SAGE Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2158244018822179>
- Adellia, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 di Kota Bandar Lampung*. Universitas Teknokrat Indonesia.
- Ardan, & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Pena Persada.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). PENGARUH BURNOUT, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT. *Jurnal EMBA*, 7(4), 6037–6046.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace Report*. The Gallup Building.
- Kusasti, R. B., & Usman, M. (2022). PENGARUH PROFESSIONAL IDENTITY TERHADAP TURONVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA DI KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 63–76. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 4(2), 101–106. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Muhaeminah, A. (2022). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Naiemaha, S. U., Sultan, A. A., Azizirb, A., Ruslan, I., & Ruswahidac. (2019). Hubungan antara Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Bukti di Sektor Perhotelan Malaysia. *Jurnal Internasional Sains Dan Teknologi Maju*, 28(13), 473–482.
- Nigah, R. K., & Singh, A. K. (2022). Impact of employee engagement on turnover intention in the context of hospitality industry. ~ 197 ~ *Asian Journal of Management and Commerce*, 3(2), 197–202. www.allcommercejournal.com
- Noercahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertajaya, I. M. (2021). The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT(JAM)*, 19(2), 296–309. <https://doi.org/10.21776/ub.jam>
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2023). Job satisfaction and employee engagement affect employee performance and its impact on turnover intention. *International Journal of Applied Finance and Business Studies (IJAFIBS)*, 11(3), 300–309.
- Sandhya, S., & Sulphey, M. M. (2020). Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 325–349. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0189>
- Seplifriskila, V., & Jauvani, E. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=edy+sutrisno+2019&ots=mcXBrCKB8F&sig=klS-r2s3yUWLRv1cNr4wprVL9Og>
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opción, Año*, 36(91), 871–888. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643172>

- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 47–54.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China’s hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Wijayanto, T., & Shinta Dewi, R. (2022). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Winata, A. S., Rosalin, A., Kartika, W., & Nugroho, A. (2015). ANALISA HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SERTA TURNOVER INTENTION DI HOTEL “X” SURABAYA. 82–93.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI