

SKRIPSI

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI KANVAZ RESORT SEMINYAK KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

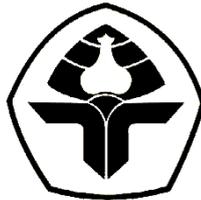
NI PUTU DIAH ANJANI

NIM. 1915744044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI KANVAZ RESORT SEMINYAK KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

NI PUTU DIAH ANJANI

NIM. 1915744044

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Turnover Intention* Karyawan di Kanvaz
Resort Seminyak Kuta

2. Penulis

a. Nama : Ni Putu Diah Anjani
b. NIM : 1915744044
c. Jurusan : Administrasi Bisnis
d. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 23 Agustus 2023

Menyetujui,

Pembimbing I



Drs. I Ketut Pasek, M.AB
NIP. 195909201989031001

Pembimbing II



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

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI KANVAZ RESORT SEMINYAK KUTA**

Oleh:

NI PUTU DIAH ANJANI
NIM. 1915744044

Disahkan:

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II



I Gede Made Subagiana, SE., MM.
NIP. 196007071990031002

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

Dr. Majid Wadji, M.Pd.
NIP. 196212081990111001

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D.
NIP. 1964092919900332003

Badung, 23 Agustus 2023
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

If it doesn't work out, who cares? Just start over! Do the best is better than being the best.

Persembahan:

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis *Turnover Intention* Karyawan di Kanvaz Resort Seminyak Kuta” tepat waktu. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak I Wayan Diatmika dan Ibu Anak Agung Putu Adi Suartini yang telah memberikan dukungan secara finansial, lisan dan juga doa yang tulus demi kelancaran proses penelitian hingga penulisan skripsi.
2. Dosen pembimbing Bapak I Ketut Pasek, M.AB dan Bapak I Ketut Muderana, SE., M.Si yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Keluarga besar Kanvaz Resort Seminyak Kuta yang telah memberikan izin dan dukungan dalam melakukan penelitian ini, sehingga pembuatan skripsi ini terlaksana dengan baik dan lancar.
4. Seluruh teman-teman 8D MBI serta sahabat-sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan dukungan, saran, serta motivasi agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Boygrup Korea Selatan, The Boyz, Treasure, dan P1Harmony yang selalu menghibur serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis disela-sela penulis melakukan penelitian dan penulisan skripsi.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Diah Anjani
NIM : 1915744044
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis *Turnover Intention* Karyawan di Kanvaz Resort Seminyak Kuta”

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

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

Badung, 23 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Ni Putu Diah Anjani

NIM. 1915744044

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis permasalahan yang ditemui yaitu tingkat *turnover intention* yang mencapai >10% per-tahunnya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis penyebab terjadinya *turnover intention* serta upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meminimalkan angka *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan model analisis Miles dan Huberman dalam Benny, dkk (2021) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam penyebaran kuesioner menggunakan teknik populasi yaitu 65 orang menggunakan teori Staffelbach dalam Habibie dan Sabrina (2018). Hasil penelitian berdasarkan kuesioner dan wawancara yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta yaitu faktor masa jabatan, faktor upah, dan faktor komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan pihak perusahaan. Upaya perusahaan untuk meminimalkan angka *turnover intention* dengan memberikan *training* dengan rutin serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempati posisi yang lebih tinggi di Kanvaz Resort Seminyak Kuta.

Kata kunci : *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This research is conducted to analyze the problems encountered, namely the turnover intention rate which reaches >10% per year. The purpose of this research is to analyze the causes of turnover intention and the efforts made by the company to minimize turnover intention at Kanvaz Resort Seminyak Kuta. Data were obtained through observations, interviews, and questionnaires using qualitative descriptive analysis techniques with the Miles and Huberman analysis model in Benny, et al (2021), namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing. In distributing questionnaires using population techniques, namely 65 people using Staffelbach's theory in Habibie and Sabrina (2018). The results of research based on questionnaires and interviews that cause turnover intention at Kanvaz Resort Seminyak Kuta are tenure factors, wage factors, and organizational commitment factors that need to be improved by the company. The company's efforts to minimize the turnover intention rate by providing regular training and providing opportunities for employees to occupy higher positions at Kanvaz Resort Seminyak Kuta.

Keywords : Turnover Intention.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis *Turnover Intention* Karyawan di Kanvaz Resort Seminyak Kuta” guna memenuhi tugas dan syarat lulus Sarjana Terapan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis Internasional pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Terlaksananya kegiatan penelitian hingga penulisan Skripsi ini tidak lepas dari ketidaksempurnaan sehingga dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis mendapat dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali serta Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan pengarahan melakukan penelitian dalam upaya memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Diploma IV, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak I Ketut Pasek, M. AB selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak I Ketut Muderana, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing penulis.
4. Ibu Dewa Ayu Made Indah Desiyanti selaku *Assistant Director of Human Resources* Kanvaz Resort Seminyak Kuta yang telah memberikan izin dan juga kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL).

5. Seluruh manajemen dan karyawan Kanvaz Resort Seminyak Kuta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL).

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan baik dari isi maupun susunannya, karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Maka dari itu, besar harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis, tentunya bagi para pembaca juga.

Badung, 23 Agustus 2023
Penulis,

Ni Putu Diah Anjani
NIM. 1915744044

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PENYELESAIAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.2 Kajian Empiris.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Data Penelitian.....	27
3.1.1 Jenis Data.....	27
3.1.2 Sumber Data.....	28

3.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Observasi	29
3.2.2 Wawancara	29
3.2.3 Kuesioner.....	30
3.2.4 Dokumentasi.....	30
3.3 Metode Analisis Data.....	31
3.3.1 Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1 Sejarah Berdirinya Kanvaz Resort Seminyak Kuta.....	33
4.1.2 Bidang Usaha	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	41
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	52
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.2.2 Hasil Analisis Faktor	56
4.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	77
4.2.4 Upaya Meminimalkan <i>Turnover Intention</i>	84
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	86
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4. 1 Konfigurasi Ruangan	36
Tabel 4. 2 Ukuran Meeting Room	40
Tabel 4. 3 <i>Turnover Rate</i> Karyawan Kanvaz Resort Seminyak Kuta.....	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4. 8 Tabel Persentase Nilai.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Data <i>Turnover Intention</i> Kanvaz Resort Seminyak Kuta.....	4
Gambar 4. 1 Logo Kanvaz Resort Seminyak Kuta	33
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kanvaz Resort Seminyak Kuta	43
Gambar 4. 3 Faktor Kontrak Psikologis Pernyataan Kuesioner No.1.....	57
Gambar 4. 4 Faktor Kontrak Psikologis Pernyataan Kuesioner No. 2.....	58
Gambar 4. 5 Faktor Kepuasan Kerja Pernyataan Kuesioner No. 1.....	59
Gambar 4. 6 Faktor Kepuasan Kerja Pernyataan Kuesioner No.2.....	60
Gambar 4. 7 Faktor Kepuasan Kerja Pernyataan Kuesioner No. 3.....	61
Gambar 4. 8 Faktor Komitmen Organisasi Pernyataan Kuesioner No.1	62
Gambar 4. 9 Faktor Komitmen Organisasi Pernyataan Kuesioner No. 2	63
Gambar 4. 10 Faktor Komitmen Organisasi Pernyataan Kuesioner No. 3	64
Gambar 4. 11 Faktor <i>Job Insecurity</i> Pernyataan Kuesioner No. 1.....	65
Gambar 4. 12 Faktor <i>Job Insecurity</i> Pernyataan Kuesioner No. 2.....	66
Gambar 4. 13 Faktor Upah Pernyataan Kuesioner No. 1.....	67
Gambar 4. 14 Faktor Upah Pernyataan Kuesioner No. 2.....	68
Gambar 4. 15 Faktor Upah Pernyataan Kuesioner No. 3.....	69
Gambar 4. 16 Faktor Upah Pernyataan Kuesioner No. 4.....	70
Gambar 4. 17 Faktor Ukuran Perusahaan Pernyataan Kuesioner No. 1	71
Gambar 4. 18 Faktor Ukuran Perusahaan Pernyataan Kuesioner No. 2	72

Gambar 4. 19 Faktor Usia Pernyataan Kuesioner No. 1	73
Gambar 4. 20 Faktor Usia Pernyataan Kuesioner No. 2	74
Gambar 4. 21 Faktor Masa Jabatan Pernyataan Kuesioner No. 1	75
Gambar 4. 22 Faktor Masa Jabatan Pernyataan Kuesioner No. 2	76
Gambar 4. 23 Grafik Rata-Rata Faktor	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi I
- Lampiran 2 : Formulir Bimbingan Skripsi II
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Perusahaan
- Lampiran 4 : Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 5 : Jawaban Narasumber
- Lampiran 6 : Proses Wawancara
- Lampiran 7 : Pernyataan Kuesioner
- Lampiran 8 : Cover Kuesioner pada Google Form
- Lampiran 9 : Hasil Kuesioner
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Peranan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan dalam mewujudkan keberhasilan yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan menjadi aset tertinggi yang harus dimiliki dan perlu dibangun karena karyawan sebagai komponen terpenting dalam operasional perusahaan. Walau demikian, terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menetap atau berhenti bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus memperhatikan hal ini dengan serius guna menghindari tingginya angka *turnover intention* atau perputaran pergantian karyawan demi menjaga dan melindungi perusahaan. Dalam perputaran pergantian karyawan yang kerap terjadi, dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tak sedikit dalam hal perekrutan, pelatihan dan biaya lain yang telah dikeluarkan untuk mengatasi hal ini (Wahyuni dkk, 2014).

Turnover intention merupakan suatu hal yang tidak baik dan dihindari oleh setiap perusahaan dikarenakan apabila angka *turnover intention* yang tinggi terjadi

pada suatu perusahaan, dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif serta mengurangi efisiensi operasional dan produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan, yang pada akhirnya perusahaan mengalami kehilangan karyawan yang awalnya memiliki pengalaman serta kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan, menjadi perusahaan tersebut harus melatih karyawan yang baru agar mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Khaidir (2016) tingkat *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan dapat dikatakan normal yaitu sebesar 5-10% per-tahun. Namun apabila tingkat *turnover intention* melebihi dari 10% per-tahun maka dapat dikatakan bahwa *turnover intention* dalam perusahaan tersebut tinggi.

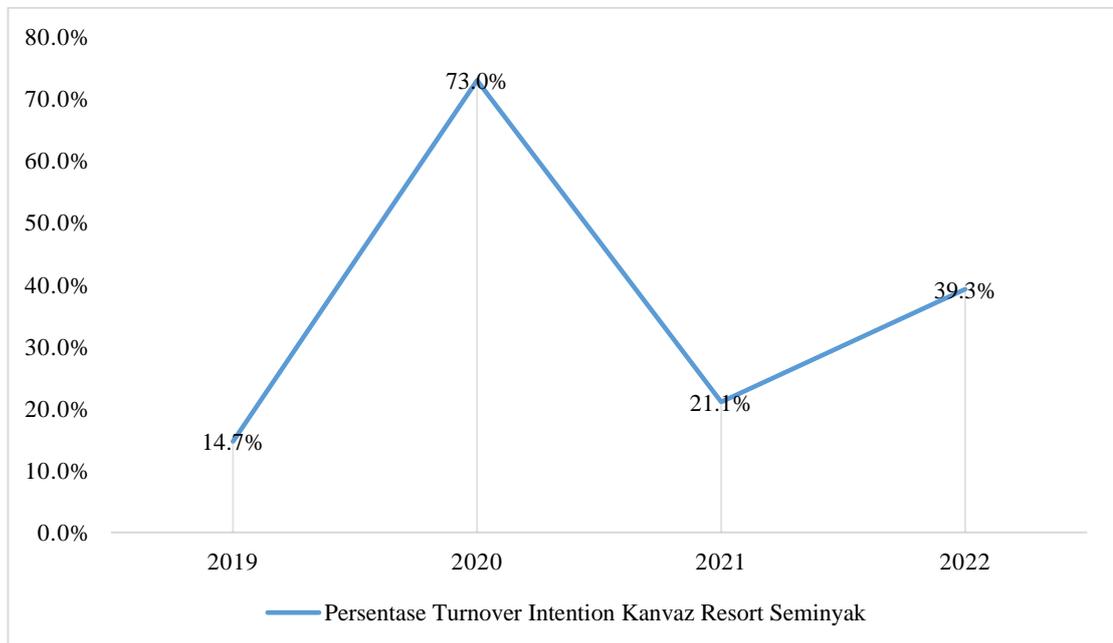
Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan memiliki dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan sehingga manajemen personalia mengalami kesulitan saat mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan memiliki kualitas baik yang berujung menjadi percuma. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa

pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian dari anggota perusahaan. *Turnover intention* mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan *recruitment*, *selection*, dan *training* agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang telah keluar dari perusahaan.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalkan tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah. Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan di mana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan.

Jika dilihat dari latar belakang yang ada, permasalahan yang terjadi di Kanvaz Resort Seminyak Kuta yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata khususnya perhotelan, mengalami tingkat *turnover* yang tinggi melebihi 10%. Berikut merupakan data keluar masuknya karyawan dari tahun 2019 hingga tahun 2022.

Gambar 1. 1 Data *Turnover Intention* Kanvaz Resort Seminyak Kuta



Sumber: HRD Kanvaz Resort Seminyak Kuta 2022 (data diolah).

Pada tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa angka *turnover intention* di tahun 2019-2022 sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari persentase *turnover intention* yang melebihi angka 10%. Pada periode tahun 2019 persentase *turnover intention* mencapai 14,7%. Kemudian pada tahun 2020 persentase *turnover intention* mencapai 73,0%. Di tahun 2021 mengalami penurunan namun masih berada di atas 10% yaitu sebesar 21,1%. Dan terjadi peningkatan kembali di tahun 2022 sebesar 39,3%.

Dalam menghadapi permasalahan ini Kanvaz Resort Seminyak Kuta perlu meninjau terkait apa saja faktor-faktor yang mengakibatkan *turnover intention* karyawan yang tinggi serta bagaimana strategi perusahaan untuk memperkecil angka persentase *turnover intention* di perusahaan tersebut demi kelancaran operasional dan efektivitas kerja perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka peneliti akan membahas menganalisis mengenai *turnover intention* karyawan dengan memilih judul “Analisis *Turnover Intention* Karyawan di Kanvaz Resort Seminyak Kuta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya, adalah:

- 1.2.1 Apa saja faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta?
- 1.2.2 Bagaimana upaya-upaya untuk meminimalkan *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk menganalisis faktor penyebab terjadinya *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta.
- 1.3.2 Untuk menganalisis upaya-upaya meminimalkan *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

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

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover*

intention khususnya dalam menangani tingginya angka *turnover intention* di suatu perusahaan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

a. Bagi Kanvaz Resort Seminyak Kuta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan atau instansi serta mampu memberikan saran dan solusi pada pihak perusahaan atau instansi untuk meminimalkan angka *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak.

b. Bagi Pihak Jurusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi atau pengetahuan tentang permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam industri (hotel) khususnya tentang *turnover intention*.

c. Bagi Penulis

Di samping menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Politeknik Negeri Bali, penelitian ini diharapkan untuk memperdalam wawasan, pemahaman, dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika penulisan penelitian yang terdiri dari lima bab dan masing-masing bab memiliki beberapa sub bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I terdiri dari atas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada Bab II terdiri atas kajian teoritis, tinjauan empiris, dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III terdiri atas jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV terdiri atas gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V terdiri atas simpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis *turnover intention* karyawan di Kanvaz Resort Seminyak Kuta, yaitu:

- a. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di Kanvaz Resort Seminyak Kuta yaitu faktor masa jabatan dengan persentase 48.5% dikategorikan dengan cukup baik dikarenakan karyawan ingin mendapatkan jabatan dan jenjang karir yang jelas, serta ingin menambah pengalaman yang lebih baik di luar Kanvaz Resort Seminyak Kuta; faktor upah dengan persentase 50.5% dikategorikan dengan cukup baik dikarenakan karyawan ingin mendapatkan benefit yang lebih besar, gaji yang tidak sesuai dengan beban tugas serta mendapatkan tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi daripada di Kanvaz Resort Seminyak Kuta; faktor komitmen organisasi dengan persentase 51.2% dikategorikan dengan cukup baik dikarenakan kurangnya rasa kesetiaan, kelayakan serta ikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan Kanvaz Resort Seminyak Kuta untuk tetap bekerja disana.

- b. Upaya yang dilakukan oleh Kanvaz Resort Seminyak Kuta untuk meminimalkan angka *turnover intention* yaitu memberikan *training* dengan rutin serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempati jabatan yang kosong sehingga tidak diperlukan kandidat lain di luar dari Kanvaz Resort Seminyak Kuta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran kepada Kanvaz Resort Seminyak Kuta adalah:

5.2.1 Masa Jabatan

Berdasarkan dari hasil kuesioner dengan menggabungkan nilai rata-rata setiap butir pernyataan mendapatkan hasil 48.5% yang masuk ke dalam interval 40-59.9% sehingga dikategorikan dengan “cukup baik”, dalam hal ini bila memungkinkan perusahaan perlu meningkatkan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar karyawan merasa lebih nyaman dengan jabatan yang mereka dapat selain dengan memberikan pelatihan yang rutin agar mereka mendapatkan lebih banyak pengalaman dan berkembangnya kemampuan kerja.

5.2.2 Upah

Berdasarkan dari hasil kuesioner dengan menggabungkan nilai rata-rata setiap butir pernyataan mendapatkan hasil 50.5% yang masuk ke dalam interval 40-59.9% sehingga dikategorikan dengan “cukup baik”, dalam hal ini bila memungkinkan perusahaan perlu melakukan peningkatan terhadap

kepuasan upah atau gaji yang didapatkan oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari serta memaksimalkan pemberian upah lembur kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerja mereka.

5.2.3 Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil kuesioner dengan menggabungkan nilai rata-rata setiap butir pernyataan mendapatkan hasil 51.2% yang masuk ke dalam interval 40-59.9% sehingga dikategorikan dengan “cukup baik”, dalam hal ini bila memungkinkan perusahaan perlu meningkatkan komitmen antara atasan dan karyawan dengan cara meningkatkan komunikasi yang baik dan harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 5, No. 1, 1-15.
- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 12.
- Anggraeni, M. (2016). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention di PT. Hillconjaya Sakti, Cakung, Jakarta Timur*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI Vol. 5, No. 2*.
- Ayuna. (2019, Juni 21). Diambil kembali dari <https://sleekr.co/blog/cara-menghitung-turnover-rate-karyawan/>
- Bagaskoro, V., & Suhana. (2022). Upaya Mengurangi Turnover Intention Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal EMBA Vol. 10, No. 1*, 1104 - 1114.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *International Journal of Research in Business Studies and Management Vol. 5, Issue 7*.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A., Supriyanto, & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Sensasi 2021*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmeinis, & Basriani, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Iklim Perusahaan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 1*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business, Vol. 1, No. 1.*
- Habibie, F. H., & Sabrina, B. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Vol. 23 No. 2.*
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART Study & Management Research, Vol XIV, No. 3.*
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Dinamika UMT, Vol. 1, No. 2, 66 - 83.*
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pijar, Vol. 1, No. 2, 51 - 59.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masita, I., & Yuniarto, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Repository Universitas Brawijaya.*
- Mathis, R. L. (2015). *Human Resources Management (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meydiana, E., Prasetya, A., & Sulistyono, C. W. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y (Studi pada Karyawan PT ABC Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 61 No. 3.*
- Mobley. (2014). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PPM dan Bisnis 2030.
- Muhajir, M. (2015). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jom FEKON Vol.2 No.2.*
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Vol. 5, No. 2.*

- Naufan, A. (2015). *Cara Menghitung Kuesioner Skala Likert*. Diambil kembali dari Blogspot.
- Nazir. (2014). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif. Diambil kembali dari <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif-kualitatif-konsep-contoh/>
- Paripurna, I. D., Supartha, I. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, Vol. 4, No. 2.
- Purnama, E. K., & Natsir, S. (2022). Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Radja Penyet Mas Fais Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*.
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict, dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Badan Sar Nasional Mataram. *Forum Ekonomi*, 22 (1).
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economy Journal*, Vol. 1, No. 1.
- Setiawan, I. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tedjo, P. F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intentions di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo. *AGORA* Vol. 4, No. 2.
- Vania, P. G. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial di Perusahaan Startup*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil Volume* 8, No. 2.