

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di eden hotel kuta bali

Agni Dwi Ardanata¹⁾, IB. Ketut Astina²⁾, Ni Ketut Arismayanti³⁾

DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana,
Jl. DR.R. Goris No. 7 Denpasar, Telp / Fax (0361) 22379
E-mail: agninata99@yahoo.co.id

Abstrak

Latar belakang penelitian ini diawali tentang penggambaran hotel yang memiliki tujuan tersendiri sehingga membutuhkan SDM yang baik untuk melangsungkan tujuan tersebut, namun jika perusahaan tidak memperhatikan karyawannya maka karyawan yang diharapkan bisa mendatangkan penghasilan yang besar untuk hotel akan pergi dan memilih pindah ke perusahaan yang lain. Penelitian ini dilakukan di Eden Hotel Kuta, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang mempengaruhi terjadinya *turnover di Eden Hotel*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan penyebaran kuisioner. Teknik penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah pihak HRD Eden Hotel, penyebaran kuisioner di sebarakan sebanyak 80 kuisioner. Data yang dikumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif berupa analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan ada 4 variabel dominan, menggunakan presentasi *cumulative extraction sum of squared loading*, dengan hasil Budaya Organisasi memiliki *cumulative* 75.01 persen, Gaya Kepemimpinan memiliki *cumulative* 72,04 persen, Kepuasan Kerja memiliki *cumulative* 81.37 persen, dan Karir memiliki *cumulative* 82.37 persen. Terdapat 4 variabel dan masing-masing memiliki 4 indikator sehingga terdapat 16 indikator, dari hasil penelitian dapat diketahui cara mengatasi *turnover* dengan cara mensejahterakan karyawan dengan memberikan jenjang karir yang jelas serta membantu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan berupa masukan kepada pemimpin atau pengatur perusahaan untuk lebih mendekatkan diri atau menghargai karyawannya agar keinginan untuk *turnover* menjadi menurun.

Kata kunci : Turnover, Karyawan, Hotel

Abstract

The background of this research begins about the depiction of a hotel that has its own purpose so as to require good human resources to carry out the goal, but if the company does not pay attention to its employees then the expected employees can bring a great income for the hotel will go and choose to move others company. This research was conducted at Eden Hotel Kuta, and the purpose of this research is to know the dominant factors that influence the turnover at Eden Hotel. Data collection techniques in this study were conducted by observation, interview, literature study and questioner spreading. Informant determination technique is done by purposive sampling technique, which is used as informant in this research is the HRD Eden Hotel, spread questioner in spread as many as 80 questioners. The data collected were analyzed descriptive qualitative and quantitative analysis in the form of factor analysis

The results showed that there were 4 dominant variables, using the presentation of cumulative extraction sum of squared loading, with the result of Organizational Culture having cumulative 75.01 percent, Leadership Style has cumulative 72.04 percent, Job Satisfaction has cumulative 81.37 percent, and Career has cumulative 82.37 percent. There are 4 variables and each has 4 indicators so there are 16 indicators, from the results of research can be known how to overcome the turnover by way of welfare of employees by providing a clear career path and help meet the needs of employees to create job satisfaction. Suggestions that can be given in the form of input to the leader or the regulator of the company to get closer or appreciate its employees so that the desire for turnover to decline.

Key words: Turnover, Employee, Hotel

1. PENDAHULUAN

Hotel merupakan perusahaan, dan setiap perusahaan pada dasarnya memiliki satu tujuan. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut setiap hotel memerlukan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam kelangsungan setiap organisasi. Sebuah tujuan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri, walaupun sudah di tunjang dengan alat-alat yang canggih, namun suksesnya sebuah hotel sangat berpengaruh besar pada perilaku Sumber Daya Manusia yang ada didalam hotel itu sendiri.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam hotel, arti pentingnya sumber daya

manusia terletak pada bagaimana kemampuan untuk berkreasi, reaksi pada perusahaan, melakukan hal-hal positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kesempatan yang diperoleh untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga muncul kepuasan dalam hasil pekerjaan tersebut. Sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan hotel tersebut.

Jika tidak ada kontribusi dan berprestasi kerja maka perusahaan itu akan mengalami kerugian, akan terjadi kurangnya minat konsumen untuk membeli atau menggunakan jasa atau produk yang di tawarkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang didapatkan mengenai efek negatif dan kerugian yang muncul akibat *turnover*, tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawan, namun faktanya perusahaan harus mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru. Setiap tahun ada sekitar 16,8 persen karyawan yang melakukan turn over (Aamodt, 2007 dalam Etnaningtyas 2011).

Banyaknya perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar bagi para karyawan untuk mencoba peruntungan baru dan lebih baik. Berkembangnya perusahaan baru wara laba dan bisnis online, turut mendorong tingginya itensitas *turnover* di sebuah perusahaan.

Intensi *turnover* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial. Itu disebabkan karena dari *turnover* karyawan akan berdampak signifikan bagi individu atau perusahaan yang bersangkutan

Aamodt (2007 dalam Etnaningtyas 2011) menyatakan adanya *turnover* dalam suatu perusahaan, dapat dilihat dari 4 aspek pandang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik dalam segi keselamatan, produktifitas, maupun keuntungan bagi perusahaan. Pertama, adanya hubungan negatif antara tingginya *turnover* dengan rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kedua, beberapa *turnover* baik juga untuk organisasi, karena terlalu tinggi atau rendahnya *turn over* akan berdampak tidak baik bagi perusahaan yang dibutuhkan dalam perusahaan adalah tingkat *turnover* yang sedang. Ketiga, dampak negatif dari *turnover* adalah efek dari *turnover* yang menguat jika nilai *turnover* dari suatu perusahaan itu tinggi. Keempat, kinerja organisasi berkaitan erat dengan upaya yang dilakukan bagian *Human Resources Departement* (HRD) dalam sebuah organisasi. *Turnover* akan tinggi jika perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata. Namun akan berlaku sebaliknya *turnover* akan rendah jika perusahaan memberi perhatian yang lebih kepada karyawannya.

Sebagian besar perusahaan pernah mengalami fenomena *turnover*. Apalagi jika berbicara dalam industri pariwisata khususnya pada perhotelan kata *turnover* sudah menjadi lumrah dan sering terjadi, namun jika banyaknya jumlah karyawan yang mengundurkan diri akan berdampak buruk bagi hotel itu sendiri.

Hotel merupakan perusahaan yang menjual jasa, dan penjualan jasa itu sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia dengan kata lain Sumber Daya Manusia di sebuah hotel merupakan ujung tombak yang menentukan tercapainya tujuan hotel tersebut, maka dari itu setiap hotel akan sangat berhati-hati dalam melakukan perekrutan karyawan karena sangat mencerminkan citra hotelnya kelak.

Beberapa hal pekerjaan yang membuat karyawan merasa jenuh dan bosan. Jenuh karena melakukan pekerjaan yang terus menurun seperti itu, serta situasi tempat kerja yang lama-lama menjadi tidak nyaman dan menyenangkan. Hal itu menyebabkan karyawan tersebut mengundurkan diri dan akan berdampak pada hotel tersebut.

Berdasarkan masalah yang diuraikan tersebut, penulis tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai Sumber Daya Manusia khususnya hal apa saja yang membuat seorang karyawan mengundurkan diri dari tempat kerjanya, hal itu melatar belakangi penulisan laporan akhir dengan judul: "Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan di Eden Hotel Kuta Bali" Berikut ini adalah data karyawan Eden Hotel yang bekerja per Juni 2014. Dari data karyawan tersebut saya juga mendapatkan informasi bahwa total karyawan yang sudah mengundurkan diri dari Eden Hotel sebanyak 37 karyawan terhitung dari Juni 2013 – Juni 2014 (info ibu Lia, HRD Officer Eden Hotel), data dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Karyawan Staff Eden Hotel Kuta Bali Per Juni 2013 - Desember 2016

| No | Departemen | Jumlah Karyawan (org) Tahun | | | |
|----|------------|-----------------------------|------|------|------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----------------|-------------------|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Admin & General | 25 | 21 | 13 | 14 |
| 2 | HRD | 3 | 3 | 9 | 9 |
| 3 | House Keeping | 39 | 25 | 27 | 26 |
| 4 | Front Office | 40 | 32 | 31 | 31 |
| 5 | Engineering | 14 | 16 | 13 | 14 |
| 6 | Sales & Marketing | 10 | 9 | 11 | 12 |
| 7 | F & B Kitchen | 16 | 19 | 19 | 18 |
| 8 | F & B Service | 17 | 20 | 18 | 18 |
| 9 | Room Division | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total Pegawai | | 165 | 145 | 141 | 142 |
| Total Turnover | | 37 | 41 | 97 | 8 |

Sumber: HRD Eden Hotel Kuta Bali (2016)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan Eden Hotel pada tahun 2013 (pada saat mulai beroperasi) sejumlah 165 orang, dan mengalami perubahan dikarenakan adanya *turnover* pada karyawan dan ada pula karyawan yang masuk menggantikan karyawan tersebut, dan pada tabel 1.1 menyatakan jumlah karyawan *turnover* selama 1 tahun hotel beroperasi sejumlah 37 orang, dan di lanjutkan dengan data *turnover* pada tahun 2014 sebanyak 41 orang, tahun 2015 sebanyak 97 orang dan ditahun 2016 masih tercatat terdapat 8 karyawan *turnover*.

Tingkat *turnover* bisa dinyatakan dengan berbagai rumusan. Umumnya laju *turnover* dinyatakan dalam persentase yang mencakup jangka waktu tertentu. Andai kata suatu perusahaan memiliki rata-rata 800 tenaga kerja per bulan, di mana selama itu terjadi 16 kali karyawan keluar (*accession*) dan 24 kali pemecatan (*separation*). Maka *accession rate* adalah $16/800 \times 100$ persen = 2 persen, sedang *separation rate* adalah $24/800 \times 100$ persen = 3 persen. Dengan demikian tingkat *replacement* (penggantian) atau *replacement rate* adalah sama dengan *accession rate* yakni 2 persen. Sebab *replacement* (penggantian) atau *replacement rate* selalu harus seimbang dengan *accession rate*-nya. Hal ini berarti bahwa dengan keluarnya seorang pegawai/karyawan misalnya, harus segera diganti dengan seorang pegawai/karyawan baru sebagai penggantian.

Tingkat *replacement* tersebut sering pula disebut *net labour turnover*, yang menekankan pada biaya perputaran tenaga kerja untuk menarik dan melatih karyawan pengganti. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover* di Eden Hotel Kuta Bali

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Eden Hotel Kuta yang beralamat di Jl. Kartika Plaza No. 42. Badung Bali, dipilihnya hotel ini karena penulis pernah bekerja pada hotel ini sehingga penulis mengetahui ada permasalahan khususnya banyaknya karyawan yang mengundurkan diri disaat mereka masih memiliki kontrak. Dikarenakan peran karyawan sangat penting dalam usaha jasa maka sangat menarik jika mengambil karyawan sebagai bahan penelitian

Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri pastinya akan sangat merugikan, karena pihak Eden Hotel Kuta sudah melakukan pelatihan-pelatihan tentang SDM dan keselamatan kerja, yang pastinya memerlukan dana untuk merealisasikannya.

Variabel harus didefinisikan agar lebih mudah dicari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan pengukurannya, menurut sugiyono (2004:31) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik simpulan.

Faktor-Faktor Teori Yang Mempengaruhi Turnover

Mobley (1996:65) menggariskan secara detail faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover*:

1. Faktor Eksternal

Ada dua sisi yang dapat dilihat dari faktor eksternal yaitu aspek individu; dalam aspek ini terjadinya pilihan-pilihan pekerjaan lain dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar, dan aspek lainnya adalah aspek lingkungan; dalam aspek ini usia muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat menyebabkan besar kemungkinan untuk terjadinya *turnover*.

2. Faktor Internal

Dari faktor ini ada 4 sisi yang dapat dilihat:

- Budaya organisasi; kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat kerja merupakan faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- Gaya kepemimpinan; kepuasan terhadap pemimpin yang menentukan *turnover*. Kompensasi; penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran dapat menentukan faktor *turnover*.
- Kepuasan kerja; kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- Karir; Kepuasan terhadap promosi jabatan merupakan faktor yang menentukan *turnover*.

Berdasarkan konsep dan teori tersebut yang digunakan untuk memperjelaskan variabel konsep dan teori atau indikator, factor-faktor yang mempengaruhi *turnover* di Eden Hotel. Variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1

| No | Variabel | Konsep & Teori | Indikator |
|----|--------------------------|---|--|
| 1 | Budaya Organisasi | Armstrong (1999:197) bentuk dari kepercayaan, sikap, asumsi dan nilai-nilai dalam suatu organisasi yang mungkin tidak diucapkan, akan tetapi ketiadaan instruksi langsung membuat individu bertindak dan berinteraksi dengan kuat mempengaruhi cara individu tersebut melakukan tugas. | Kepercayaan karyawan kepada budaya organisasi untuk menaati aturan Sikap karyawan kepada budaya organisasi yang ada Kebiasaan karyawan untuk datang tepat waktu Karyawan bekerja sesuai dengan <i>job desk</i> mereka dan melaksanakannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan |
| 2 | Gaya kepemimpinan | Stephen Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepemimpinan (<i>leadership</i>) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan | Kemampuan pemimpin mengatur karyawan dalam melakukan tugas Hubungan atasan dan karyawan berjalan dengan harmonis Atasan mau membantu karyawan saat membutuhkan bantuan Kemampuan atasan dalam menyelesaikan masalah |
| 3 | Kepuasan kerja | Miner (2007:48) faktor kepuasan kerja terdiri dari dua hal yaitu faktor intristik dan ekstristik, faktor intristik meliputi : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan sedangkan faktor ekstristik meliputi : kebijakan dan administrasi perusahaan, pimpinan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja | Perusahaan mengadakan rekreasi bagi karyawan setiap tahunnya. Gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan pokok. Komunikasi antara rekan kerja sangat baik JAMSOSTEK yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dan keluarganya |
| 4 | Karir | Nasution (2005) bahwa karir adalah rangkaian dari pengalaman - pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan dari posisi satu | Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi Karyawan meningkatkan prestasi kerjanya jika ada tanda jasa |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | keposisi lainnya selama masa kerjanya. | Best employer diberikan reward untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Dilakukannya pelatihan – pelatihan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan tersebut. |
|--|--|--|--|

Variabel Konsep dan Teori, Indikator dan Sub-indikator

Sumber: hasil modifikikasi teori dan konsep Herzbeg (miner, 2007: 48).

Adapun indikator-indikator yang disebutkan diatas akan dijadikan suatu penelitian utama dalam pengumpulan data penelitian yang berupa kuesioner. Kuisisioner akan dapat menemukan faktor *turnover* di Eden Hotel Kuta Bali.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: Observasi, Wawancara, Studi Kepustakaan, dan Kuisisioner. Untuk memperoleh mengenai keluhan dan tanggapan intern perusahaan maka teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja kepada orang-orang yang diperkirakan mampu memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan, Pemilihan anggota sampel tersebut didasarkan atas keterkaitannya dengan masalah tingginya tingkat *turnover*. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian sedangkan informan pangkal adalah orang – orang yang terlibat langsung dalam situasi sosial di tempat yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan informan pangkal adalah manager dan staff officer HRD, informan kunci yaitu manager HRD dan staff officer Eden Hotel, FO manager / supervisor, F&B manager / supervisor dan para karyawan. Banyaknya sempel yang diambil untuk mengisi kuesioner bisa 5 atau 10 kali, sampel yang digunakan adalah *quota sampling* yang artinya teknik yang penentuan sempelnya berasal dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang kehendaki atau jumlah berdasarkan pertimbangan tertentu yang mengacu pada kuisisioner dari peneliti misalnya dalam kuisisioner dimuat 20 butir pertanyaan, maka banyaknya responden yang harus mengisi kuisisioner adalah 100 orang (Suprpto,2006:99). Penentuan responden yang akan mengisi kuesioner ditentukan secara *accidental sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dilakukan sesuka hati atau secara kebetulan dan sifatnya subjektif, artinya siapa saja yang secara sengaja ditemui oleh peneliti dapat dipilih sebagai anggota sampel, bila yang bersangkutan dipandang mampu memberikan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian (Sugiono,2004:77).

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang alasan *turnover* karyawan di Eden Hotel, maka dibuat katagori sikap dengan menggunakan metode pengukuran sikap (skala likert)” yaitu skala atau alat yang digunakan untuk mengukur sikap dan keadaan yang sangat positif kejenjang yang sangat negatif untuk menunjukan sejauh mana tingkat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti (Kusmayadi dan Endar Sugiarto,2000:94). Pemberian skor dengan menggunakan skala likert cara pengukurannya adalah dengan mengadakan responden pada sebuah pertanyaan dan diminta untuk menjawab dengan katagori sikap sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 untuk terendah dan 5 untuk yang tertinggi.

Setiap pertanyaan yang diajukan terdapat lima pilihan alternatif jawaban yang memiliki bobot yang berbeda untuk pertanyaan yang bersifat positif. Selanjutnya, skor dari jawaban pertanyaan-pertanyaan itu akan dijumlahkan sesuai dengan dimensi variabel sehingga bisa diketahui alasan responden. Apabila pertanyaannya bersifat negatif, maka pemberian skornya adalah merupakan kebalikan dari cara pemberian skor diatas. Skor akhir diperoleh dengan menjumlahkan angka-angka untuk setiap jawaban. Sesuai dengan kategori yang diberikan yaitu 1 (satu) untuk nilai terendah dan 5 (lima) untuk nilai tertinggi. Sedangkan untuk mencari rentang (*interval*) digunakan cara sebagai berikut.

Berdasarkan rumus interval tersebut, maka dapat disusun kategori sikap karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Sikap Responden

| Kriteria Persepsi | Skor | Kategori |
|--------------------|------|-------------|
| Sangat Baik | 5 | 4,21 – 5,00 |
| Baik | 4 | 3,41 – 4,20 |
| Cukup Baik | 3 | 2,61 – 3,40 |
| Kurang Baik | 2 | 1,81 – 2,60 |
| Sangat Kurang Baik | 1 | 1,00 – 1,80 |

Sumber : Hasil Modifikasi Skala Likert (Kusmayadi & Endar, 1994:94)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner” menurut pendapat (Ghozali, 2001) (dikutip oleh Pantiyasa,Wayan). Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r hitung* pada tabel *Correlations* pada total nilai *Pearson Correlation* untuk tiap indikator variabel dengan nilai *tabel r* dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya menurut pendapat (Ghozali, 2001). (dikutip oleh Pantiyasa,Wayan). Dengan jumlah sampel (n) adalah dan tingkat signifikansi 0,05 maka *r tabel* pada penelitian ini adalah : $r(0,05;100-3)=97$

Bila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2001). (dikutip oleh Pantiyasa,Wayan).

Analisis faktor adalah analisis yang digunakan untuk mereduksi data, yaitu proses meringkas sejumlah variabel menjadi lebih sedikit yang dinamakan dengan faktor. Jadi proses mereduksi sejumlah variabel menjadi satu atau beberapa faktor adalah merupakan konsep modal analisis faktor. Selain itu, analisis faktor juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori atau konsep apakah variabel terukur mampu menjelaskan variabel yang dibentuk (variabel laten). Tujuan lain analisis faktor adalah untuk menghitung skor faktor dari variabel laten atau konstruk berdasarkan beberapa indikator. Dalam analisis faktor ukuran data yang diisyaratkan adalah data berkala interval atau rasio, tetapi dapat juga menggunakan variabel dummy (1 dan 0). Sedangkan ukuran sampel dalam analisis faktor hendaknya tidak kurang dari 50 observasi, lebih baik jika diatas 100 observasi. Sebagai acuan umum, jumlah sampel minimum 5 kali jumlah variabel dan lebih baik juga 10 kali dari jumlah variabel. Widarjono (2010:239) tujuan dari analisis faktor adalah mengidentifikasi sejumlah faktor umum yang dibutuhkan untuk menjelaskan korelasi antara indikator. Dalam analisis faktor perlu menggunakan prinsip penyederhanaan model (parsimony) yang mencoba mengidentifikasi seminimal mungkin jumlah faktor umum sehingga mampu memaksumumkan korelasi antara indikator. Analisis faktor konfirmatori adalah salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mngonfirmasikan apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah indikator betul-betul merupakan indikator suatu vatiabel. Analisis ini akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Jika tiap-tiap indikator merupakan indikator suatu variabel, maka dengan sendirinya akan mengelompok menjadi satu dengan faktor loading yang tinggi. Untuk mendapatkan faktor umum ada beberapa langkah yang harus diambil dalam analisi faktor konfirmatori. Adapun langkah langkah-langkah dalam analisis faktor menurut Ghozali (2006:267) sebagai berikut:

1. Merumuskan Masalah

Dalam merumuskan masalah perlu dilakukan perumusan secara jelas dari analisis faktor tersebut dan variabel-variabel yang akan disertakan harus diterapkan berdasarkan penelitian, teori dan pendapat penelitian. Variabel-variabel dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model analisis faktor sebagai berikut

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + \dots + \dots + A_{im}F_m + V_iU_i$$

Keterangan :

- Xi = Variable ke I yang terstandarkan
 Aij = Koefisien regresi berganda yang distandarisasi dari variabel (i) pada common faktor j
 F = Faktor Umum
 Vi = Koefisien standar regresi variabel I pada faktor khusus
 Ui = Unique faktor untuk variabel (i)
 M = Jumlah dari faktor-faktor umum

Faktor-faktor umum (F) dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel-variabel yang dapat diamati dengan formula sebagai berikut:

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots + W_{ik}X_k$$

Keterangan :

F_i = Estimasi faktor ke Satu

W_i = Bobot atau koefisien nilai faktor ke-i

K = Jumlah variable

2. Membuat matrik korelasi

Semua data yang masuk akan diolah sehingga menghasilkan matrik korelasi. Dengan adanya matrik korelasi dapat diidentifikasi variabel-variabel tertentu yang menimbulkan multikolinearitas yaitu dua variabel dengan koefisien korelasi tinggi atau variabel tersebut dijadikan satu atau dipilih untuk dianalisa lebih lanjut (*barriet's test of spehericity*). kemudian digunakan uji kaiser mayer olkin (KMO) untuk mengetahui kecukupan sampelnya. Analisis faktor dikatakan layak apabila besaran KMO minimal 0.5

3. Menentukan jumlah faktor

Variabel disusun kembali berdasarkan pada pola korelasi hasil langkah diatas, untuk menentukan jumlah faktor yang mewakili data. Untuk menentukan jumlah faktor yang dapat diterima secara empirik dapat dilakukan berdasarkan *eigenvalue* setiap faktor semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor yang dipilih adalah faktor yang mempunyai *eigenvalue* lebih besar atau sama dengan 1. Demikian juga didasarkan pada *percentage* suatu faktor dapat menjadi pertimbangan konsumen apabila memilih nilai lebih besar dari 5 persen, dan apabila didasarkan pada *cumulative of variance* ketentuannya adalah nilai minimum sebesar 60 persen. Maka faktor tersebut dapat digunakan dalam model.

4. Rotasi faktor

Hasil penyederhanaan faktor dalam matrik memperlihatkan hubungan antara faktor variabel individual, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit diinterpretasikan. Ada tiga pendekatan yang dapat dipakai untuk melakukan rotasi, yaitu *quortimax*, *varimax*, dan *equimax*. Dari tiga pendekatan tersebut akan dipilih salah satu metode rotasi yang paling mudah diinterpretasikan

5. Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengelompokkan variabel-variabel yang mempunyai faktor *loading* tinggi di dalam faktor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian ini, besarnya *loading* faktor yang dipakai adalah minimum sama dengan nilai rata-rata faktor *loading* ditambah dengan standar deviasi yang ada pada masing-masing faktor. Variabel yang mempunyai faktor *loading* kurang dari nilai minimum tersebut, dikeluarkan dari model.

6. Menentukan ketepatan model

Tahap terakhir dari analisis faktor adalah mengetahui mampu tidaknya model yang menjelaskan dengan baik. Fenomena data yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Componen Analysis* (PCA), yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diproduksi. Apabila nilai presentase residual semakin tinggi, berarti semakin jelek kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada.

Analisis kualitatif berguna menyimpulkan hasil yang diperoleh dari analisis kuantitatif. Analisis kualitatif adalah analisis data berdasarkan hasil yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data berupa informasi, uraian dalam bentuk kata – kata, kemudian dikaitkan dengan data-data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran sehingga memperoleh gambaran baru atau memperkuat suatu gambaran yang sudah ada sebelumnya.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuisioner adalah sebagai berikut.

1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dibagi 2 kategori. Kedua kategori tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| Laki-laki | 50 | 62,50 |
| Perempuan | 30 | 37,50 |
| Total | 80 | 100,00 |

Sumber: data diolah, 2017.

Pada Tabel 4.1, dapat dinyatakan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan yaitu sebanyak 50 orang (62,50 persen). Hal itu disebabkan dikarenakan jumlah pegawai laki-laki di Eden Hotel Kuta lebih banyak dari pada pegawai dengan jenis kelamin perempuan hal itu disebabkan karena Eden Hotel Kuta melakukan kerja layanan selama 24 jam dan untuk bagian operational memerlukan lebih banyak tenaga laki-laki dari pada perempuan.

2) Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dibagi 3 kategori. Ketiga kategori tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

| Umur | Jumlah | Persentase |
|--------------|---------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| 20-30 | 40 | 50 |
| 31-40 | 30 | 37,50 |
| > 40 | 10 | 12,50 |
| Total | 80 | 100 |

Sumber: data diolah, 2017.

Pada Tabel 4.2, dapat dinyatakan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur 20-30 tahun sebanyak 40 orang (50%) dan terendah umur >40 tahun sebanyak 10 orang (12,5%). Untuk umur pekerja pihak HRD Eden Hotel Kuta lebih memilih kalangan Fresh Graduate dimana dengan rentan umur tersebut pegawai masih memiliki fisik yang prima sehingga memperkecil kemungkinan untuk absen karena sakit, sedangkan untuk pegawai yang memiliki umur lebih dari 40 tahun biasanya mereka merupakan manager atau leader team di suatu divisi hotel.

3) Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dibagi 3 kategori. Ketiga kategori tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| SMA/Sederajat | 20 | 25,00 |
| Diploma | 50 | 62,50 |
| Sarjana | 10 | 12,50 |
| Total | 80 | 100 |

Sumber : data diolah, 2017

Pada Tabel 4.3, dapat dinyatakan bahwa responden yang terbanyak adalah berpendidikan diploma sebanyak 50 orang (62,5 persen), dan terendah adalah sarjana (12,5 persen). Hal ini disebabkan karena pihak HRD memberikan batasan minimal pendidikan untuk bekerja di Eden Hotel Kuta adalah Diploma 3 (D3) namun pihak hotel juga tidak menutup kemungkinan untuk menerima tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), hal itu bertujuan agar Eden Hotel Kuta mendapatkan kualitas pegawai

yang baik agar bisa memberikan pelayanan yang baik kepada tamu yang menginap.

4) Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi 2 kategori. Kedua kategori tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------------|---------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| < 5 th | 50 | 62,5 |
| ≥ 5 th | 30 | 37,5 |
| Total | 80 | 100 |

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar responden telah bekerja selama < 5 tahun (62,5 persen). Hal ini didapatkan karena Eden Hotel Kuta belup genap beroperasi selama 5 tahun.

4.4 Deskripsi Terhadap Kuesioner Penelitian

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, turnover dan karir Dimana penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus interval kelas (Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2006;84).

Nilai tertinggi = 5

Nilai rendah = 1

Rentang 5-1 = 4

R (Range)

C(Interval Kelas) =

K (Jumlah Klasifikasi)

4

C =

5

= 0,8

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut:

| | |
|------------|----------------------|
| 1,0 - 1,79 | = Sangat kurang baik |
| 1,8 - 2,50 | = Kurang baik |
| 2,6 - 3,34 | = Cukup |
| 3,4 - 4,00 | = Baik |
| 4,2 - 5,00 | = Sangat Baik |

Adapun persepsi variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, turnover dan karir adalah sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 4 pernyataan tentang budaya organisasi yang dijawab oleh 80 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi

| No | Penyataan Tentang Budaya Organisasi | Jumlah Skor | Rata-Rata | Ket |
|----|---|-------------|-----------|-------------|
| 1 | Kepercayaan karyawan pada budaya organisasi untuk menaanti aturan | 336 | 4,20 | Sangat baik |
| 2 | Sikap karyawan kepada budaya organisasi yang ada | 334 | 4,17 | Baik |
| 3 | Kebiasaan karyawan untuk data tepat | 332 | 4,15 | Baik |

| | | | | |
|---|---|-----|------|-------------|
| | waktu | | | |
| 4 | Karyawan bekerja sesuai dengan job desk | 339 | 4,23 | Sangat baik |
| | Rata-rata | | 4,19 | Baik |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai budaya organisasi yaitu sebesar 4,19 yang berada pada kisaran 3,4 - 4,2 yang berarti kategori baik. Hal ini berarti karyawan Edel hotel Kuta Bali menilai budaya organisasi dengan kategori baik.

b. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 4 pernyataan tentang gaya kepemimpinan yang dijawab oleh 80 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

| No | Pernyataan Tentang Gaya Kepemimpinan | Jumlah Skor | Rata-Rata | Ket |
|----|--|-------------|-----------|------|
| 1 | Kemampuan pemimpin mengatur karyawan dalam melakukan tugas | 336 | 4,2 | Baik |
| 2 | Hubungan atasan dan karyawan berjalan dengan harmonis | 332 | 4,15 | Baik |
| 3 | Atasan mau membantu karyawan saat membutuhkan bantuan | 330 | 4,12 | Baik |
| 4 | Kemampuan atasan dalam menyelesaikan masalah | 338 | 4,22 | Baik |
| | Rata-rata | | 4,17 | Baik |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan yaitu sebesar 4,17 yang berada pada kisaran 3,4 - 4,2 yang berarti kategori baik. Hal ini berarti karyawan Eden hotel Kuta menilai faktor gaya kepemimpinan dengan kategori baik.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 4 pernyataan tentang kepuasan kerja yang dijawab oleh 80 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja | Jumlah Skor | Rata-Rata | Ket |
|----|--|-------------|-----------|-------------|
| 1 | Perusahaan mengadakan rekreasi bagi karyawan setiap tahunnya. | 338 | 4,22 | Sangat baik |
| 2 | Gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan pokok. | 337 | 4,21 | Sangat baik |
| 3 | Komunikasi antara rekan kerja sangat baik. | 340 | 4,25 | Sangat baik |
| 4 | JAMSOSTEK yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dan keluarganya | 338 | 4,22 | Sangat baik |
| | Rata-rata | | 4,23 | Sangat baik |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai turnover yaitu sebesar 4,23 yang berada pada kisaran 3,4 - 4,2 yang berarti kategori sangat baik. Hal ini berarti karyawan Eden hotel Kuta menilai faktor turnover dengan kategori sangat baik.

d. Karir

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 4 pernyataan tentang karir yang dijawab oleh 80 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Tentang Karir

| No | Pernyataan Tentang Karir | Jumlah Skor | Rata-Rata | Ket |
|----|--|-------------|-----------|-------------|
| 1 | Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi | 339 | 4,23 | Sangat baik |
| 2 | Karyawan meningkatkan prestasi kerjanya jika ada tanda jasa | 333 | 4,16 | Baik |
| 3 | <i>Best employer</i> diberikan <i>reward</i> untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan | 335 | 4,18 | Baik |
| 4 | Dilakukannya pelatihan – pelatihan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan tersebut | 338 | 4,22 | Sangat baik |
| | Rata-rata | | 4,20 | Sangat baik |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai karir yaitu sebesar 4,20 yang berada pada kisaran 3,4- 4,2 yang berarti kategori sangat baik. Hal ini berarti karyawan hotel Eden Kuta menilai faktor karir dengan kategori sangat baik.

4.5 Analisis Kuantitatif

4.5.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen – instrumen di dalam kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Dengan demikian instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Pengujian validitas disini menggunakan taraf signifikan 5 persen. Sehingga diperoleh hasil:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

| No | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi | R tabel | Keterangan |
|----|-----------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,880 | 0,3 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,840 | 0,3 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,692 | 0,3 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,611 | 0,3 | Valid |
| 5 | X2.1 | 0,766 | 0,3 | Valid |
| 6 | X2.2 | 0,791 | 0,3 | Valid |
| 7 | X2.3 | 0,869 | 0,3 | Valid |
| 8 | X2.4 | 0,876 | 0,3 | Valid |
| 9 | X3.1 | 0,878 | 0,3 | Valid |
| 10 | X3.2 | 0,890 | 0,3 | Valid |
| 11 | X3.3 | 0,912 | 0,3 | Valid |
| 12 | X3.4 | 0,916 | 0,3 | Valid |
| 13 | X4.1 | 0,947 | 0,3 | Valid |
| 14 | X4.2 | 0,768 | 0,3 | Valid |
| 15 | X4.3 | 0,827 | 0,3 | Valid |
| 16 | X4.4 | 0,783 | 0,3 | Valid |

Sumber: data diolah, 2017

Nilai r hitung pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *alpha cronbach* $>$ 0,60.

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas

| No | Faktor | Alpha Cronbach | Keterangan |
|----|-------------------|----------------|------------|
| 1 | Budaya organisasi | 0,886 | Reliabel |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | 0,866 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,923 | Reliabel |
| 4 | Karir | 0,926 | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2017

Semua instrumen memiliki nilai alpha cronbach lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan tersebut reliabel.

4.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Eden Hotel Kuta Bali

Analisis faktor pada faktor budaya organisasi meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1). Merumuskan Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah faktor budaya organisasi yang mempengaruhi *turnover* karyawan Hotel Eden Kuta digunakan 4 indikator dengan skala likert berjenjang dari satu sampai empat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 80 orang.

2). **Matriks Korelasi** dapat dilihat pada output analisis faktor yaitu pada tabel koefisien correlation matrix. Dari matrix korelasi ini didapat empat pengujian yang merupakan persyaratan awal agar analisis faktor dapat dilakukan yaitu:

a. Nilai uji *determinant of correlation*

Analisis faktor mensyaratkan bahwa variabel yang diidentifikasi harus saling berhubungan yang ditunjukkan dengan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol. Hasil analisis faktor pada penelitian ini menunjukkan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol yaitu sebesar 0,056. Dengan nilai yang mendekati nol berarti bahwa variabel-variabel yang diidentifikasi saling berhubungan.

b. Nilai Uji *Bartlett's Test of Sphericity*

Nilai uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan signifikan tidaknya hubungan antara variabel-variabel. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* adalah 221,53 yang berarti bahwa peluang kesalahan dukungan data yang menyatakan bahwa variabel-variabel saling berhubungan adalah 0% atau dengan kata lain hubungan antara variabel adalah *significant*.

c. Nilai Uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Nilai uji KMO digunakan untuk menguji derajat interkorelasi antara variabel dan ketepatan pemakaian analisis faktor. Analisis faktor mensyaratkan nilai KMO minimum 0,5. Hasil analisis faktor dalam penelitian ini menunjukkan nilai KMO sebesar 0,779 melewati batas minimum 0,5. Hal ini berarti bahwa variabel ada hubungan satu sama lain sehingga analisis faktor tepat digunakan dalam penelitian ini.

d. Nilai Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Nilai uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel dimana analisis faktor mensyaratkan nilai MSA minimum 0,5. Pada analisis faktor ini semua variabel memenuhi kriteria nilai MSA yakni sebanyak 4 indikator. Hasil pengujian 4 variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Penilaian Kelayakan Variabel-Variabel Penelitian

| Indikator | MSA | Keterangan |
|-----------|-------|------------|
| X1.1 | 0,693 | Valid |
| X1.2 | 0,723 | Valid |
| X1.3 | 0,921 | Valid |

| | | |
|------|-------|-------|
| X1.4 | 0,930 | Valid |
|------|-------|-------|

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 4.11, menjelaskan bahwa, dapat diketahui angka MSA masing-masing variabel sudah diatas 0,5. ini menunjukkan variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis faktor selanjutnya.

3). Ekstraksi Faktor

Nilai Principal component analisis (PCA) setiap factor harus lebih dari 0,5

Tabel 4.12 Nilai PCA pada Faktor Budaya Organisasi

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| X1.1 | 1,000 | ,893 |
| X1.2 | 1,000 | ,852 |
| X1.3 | 1,000 | ,678 |
| X1.4 | 1,000 | ,578 |

Extraction Method: Principal Component Analysis

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai PCA masing-masing indikator pada faktor budaya organisasi sudah memenuhi syarat lebih dari 0,5.

4). Rotasi faktor

Penelitian ini menggunakan rotasi varimax yaitu metode yang bertujuan untuk merotasi factor awal hasil ekstraksi sehingga akan menghasilkan matriks yang lebih sederhana untuk mempermudah interpretasi dengan meminimalkan indikator yang memiliki loading factor tinggi terhadap faktornya. Hasil uji menunjukkan empat indikator variabel budaya organisasi tidak dapat dirotasi karena hanya membentuk satu kelompok factor (componen), jadi dapat disimpulkan bahwa model uji berhasil mengkonfirmasi bahwa empat indikator adalah pembentuk faktor budaya organisasi.

5). Interpretasi Faktor

Interpretasi factor dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan indikator yang mempunyai loading factor tinggi didalam factor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian, loading factor minimal adalah 0,4 sedangkan indikator yang mempunyai factor kurang dari 0,4 dikeluarkan dari model.

Tabel 4.13 Nilai Extraction Method: PCA pada faktor budaya organisasi

Component Matrix^a

| | Component |
|------|-----------|
| | 1 |
| X1.1 | ,945 |
| X1.2 | ,923 |
| X1.3 | ,823 |
| X1.4 | ,760 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai loading factor indikator yang terbesar dalam factor budaya organisasi adalah indikator kepercayaan kayrawan kepada budaya organisasi untuk menaati aturan sebesar 0,945 dan terendah karyawan bekerja sesuai dengan jobdescription merek anda melaksanakannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan sebesar 0,760.

6). Menentukan Ketetapan Model

Tahap akhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Componen Analisis* (PCA) yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang

direproduksi. Apakah nilai persentase semakin tinggi maka semakin buruk kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai besarnya persentase residual sebesar 5 (83%) non redundant residual. Yang artinya model memiliki ketepatan sebesar 17 persen.

Analisa faktor pada faktor gaya kepemimpinan meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1). Merumuskan Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah faktor gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi turnover karyawan hotel Eden Kuta digunakan 4 indikator dengan skala likert berjenjang dari satu sampai empat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 80 orang.

2). **Matriks Korelasi** dapat dilihat pada output analisis faktor yaitu pada tabel koefisien correlation matrix. Dari matrix korelasi ini didapat empat pengujian yang merupakan persyaratan awal agar analisis faktor dapat dilakukan yaitu:

a. Nilai uji *determinant of correlation*

Analisis faktor mensyaratkan bahwa variabel yang diidentifikasi harus saling berhubungan yang ditunjukkan dengan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol. Hasil analisis faktor pada penelitian ini menunjukkan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol yaitu sebesar 0,082. Dengan nilai yang mendekati nol berarti bahwa variabel-variabel yang diidentifikasi saling berhubungan.

b. Nilai Uji *Bartlett's Test of Sphericity*

Nilai uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan signifikan tidaknya hubungan antara variabel-variabel. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* adalah 192,368 yang berarti bahwa peluang kesalahan dukungan data yang menyatakan bahwa variabel-variabel saling berhubungan adalah 0% atau dengan kata lain hubungan antara variabel adalah *significant*.

c. Nilai Uji *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*

Nilai uji KMO digunakan untuk menguji derajat interkorelasi antara variabel dan ketepatan pemakaian analisis faktor. Analisis faktor mensyaratkan nilai KMO minimum 0,5. Hasil analisis faktor dalam penelitian ini menunjukkan nilai KMO sebesar 0,763 melewati batas minimum 0,5. Hal ini berarti bahwa variabel ada hubungan satu sama lain sehingga analisis faktor tepat digunakan dalam penelitian ini.

d. Nilai Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Nilai uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel dimana analisis faktor mensyaratkan nilai MSA minimum 0,5. Pada analisis faktor ini semua indikator memenuhi kriteria nilai MSA yakni sebanyak 4 indikator. Hasil pengujian 4 variabel tersebut dapat dipaparkan pada Tabel 4.14

Tabel 4.14 Penilaian Kelayakan Variabel-Variabel Penelitian

| Variabel | MSA | Keterangan |
|----------|-------|------------|
| X2.1 | 0,679 | Valid |
| X2.2 | 0,717 | Valid |
| X2.3 | 0,898 | Valid |
| X2.4 | 0,911 | Valid |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan paparan Tabel 4.14 dapat diketahui angka MSA masing-masing variabel sudah diatas 0,5. ini menunjukkan variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis faktor selanjutnya.

3). Ekstraksi Faktor

Nilai Principal component analisis (PCA) setiap faktor harus lebih dari 0,5

Tabel 4.15.. Nilai PCA pada Faktor Gaya Kepemimpinan

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| X2.1 | 1,000 | ,883 |
| X2.2 | 1,000 | ,827 |
| X2.3 | 1,000 | ,607 |
| X2.4 | 1,000 | ,564 |

Extraction Method: Principal Component Analysis

Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai PCA masing-masing indikator pada faktor gaya kepemimpinan sudah memenuhi syarat lebih dari 0,5.

4). Rotasi faktor

Penelitian ini menggunakan rotasi varimax yaitu metode yang bertujuan untuk merotasi factor awal hasil ekstraksi sehingga akan menghasilkan matriks yang lebih sederhana untuk mempermudah interpretasi dengan meminimalkan indikator yang memiliki loading factor tinggi terhadap faktornya. Hasil uji menunjukkan lima indikator variabel gaya kepemimpinan tidak dapat dirotasi karena hanya membentuk satu kelompok faktor (komponen), jadi dapat disimpulkan bahwa model uji berhasil mengkonfirmasi bahwa empat indikator adalah pembentuk faktor gaya kepemimpinan.

5). Interpretasi Faktor

Interpretasi factor dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan indikator yang mempunyai loading factor tinggi didalam factor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian, loading factor minimal adalah 0,4 sedangkan indikator yang mempunyai factor kurang dari 0,4 dikeluarkan dari model.

Tabel 4.16 Nilai Extraction Method: PCA Pada faktor Gaya Kepemimpinan

Component Matrix^a

| | Component |
|------|-----------|
| | 1 |
| X2.1 | ,940 |
| X2.2 | ,910 |
| X2.3 | ,779 |
| X2.4 | ,751 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Pada Tabel 4.16, menunjukkan nilai loading factor indikator yang terbesar dalam factor gaya kepemimpinan adalah indikator kemampuan pemimpin mengatur karyawan dalam melakukan tugas sebesar 0,940 dan terendah kemampuan atasan dalam menyelesaikan masalah sebesar 0,751.

6). Menentukan Ketetapan Model

Tahap akhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Component Analisis* (PCA) yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi. Apakah nilai persentase semakin tinggi maka semakin buruk kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai besarnya persentase residual sebesar 5 (83%) non redundant residual. Yang artinya model memiliki ketepatan sebesar 17 persen.

Analisa faktor pada faktor kepuasan kerja meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1). Merumuskan Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi turnover karyawan hotel Eden Kuta digunakan 4 indikator dengan skala likert berjenjang dari satu sampai empat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 80 orang.

2). **Matriks Korelasi** dapat dilihat pada output analisis faktor yaitu pada tabel koefisien correlation matrix. Dari matrix korelasi ini didapat empat pengujian yang merupakan persyaratan awal agar analisis faktor dapat dilakukan yaitu:

- a. Nilai uji *determinant of correlation*
 Analisis faktor mensyaratkan bahwa variabel yang diidentifikasi harus saling berhubungan yang ditunjukkan dengan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol. Hasil analisis faktor pada penelitian ini menunjukkan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol yaitu sebesar 0,032. Dengan nilai yang mendekati nol berarti bahwa variabel-variabel yang diidentifikasi saling berhubungan.
- b. Nilai Uji *Bartlett's Test of Sphericity*
 Nilai uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan signifikan tidaknya hubungan antara variabel-variabel. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* adalah 265,14 yang berarti bahwa peluang kesalahan dukungan data yang menyatakan bahwa variabel-variabel saling berhubungan adalah 0% atau dengan kata lain hubungan antara variabel adalah *significant*.
- c. Nilai Uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)
 Nilai uji KMO digunakan untuk menguji derajat interkorelasi antara variabel dan ketepatan pemakaian analisis faktor. Analisis faktor mensyaratkan nilai KMO minimum 0,5. Hasil analisis faktor dalam penelitian ini menunjukkan nilai KMO sebesar 0,801 melewati batas minimum 0,5. Hal ini berarti bahwa variabel ada hubungan satu sama lain sehingga analisis faktor tepat digunakan dalam penelitian ini.
- d. Nilai Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)
 Nilai uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel dimana analisis faktor mensyaratkan nilai MSA minimum 0,5. Pada analisis faktor ini semua variabel memenuhi kriteria nilai MSA yakni sebanyak 4 indikator. Hasil pengujian 4 indikator tersebut dapat dipaparkan pada Tabel 4.17:

Tabel 4.17 Penilaian Kelayakan Variabel-Variabel Penelitian

| Variabel | MSA | Keterangan |
|----------|-------|------------|
| X3.1 | 0,735 | Valid |
| X3.2 | 0,750 | Valid |
| X3.3 | 0,884 | Valid |
| X3.4 | 0,886 | Valid |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan paparan Tabel 4.17 dapat diketahui angka MSA masing-masing indikator sudah diatas 0,5. ini menunjukkan variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis faktor selanjutnya.

3). **Ekstraksi Factor**

Nilai Principal component analisis (PCA) setiap factor harus lebih dari 0,5

Tabel 4.18 Nilai PCA pada Faktor Kepuasan Kerja

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| X3.1 | 1,000 | ,883 |
| X3.2 | 1,000 | ,847 |
| X3.3 | 1,000 | ,766 |
| X3.4 | 1,000 | ,755 |

Extraction Method: Principal Component Analysis

Pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai PCA masing-masing indikator pada faktor turnover sudah memenuhi syarat lebih dari 0,5.

4). **Rotasi faktor**

Penelitian ini menggunakan rotasi varimax yaitu metode yang bertujuan untuk merotasi factor awal hasil ekstraksi sehingga akan menghasilkan matriks yang lebih sederhana untuk mempermudah interpretasi dengan meminimalkan indikator yang memiliki loading factor

tinggi terhadap faktornya. Hasil uji menunjukkan empat indikator variabel kepuasan kerja tidak dapat dirotasi karena hanya membentuk satu kelompok factor (componen), jadi dapat disimpulkan bahwa model uji berhasil mengkonfirmasi bahwa empat indikator adalah pembentuk faktor kepuasan kerja.

5). Interpretasi Faktor

Interpretasi factor dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan indikator yang mempunyai loading factor tinggi didalam factor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian, loading factor minimal adalah 0,4 sedangkan indikator yang mempunyai factor kurang dari 0,4 dikeluarkan dari model.

Tabel 4.19 Nilai Extraction Method: PCA Pada Faktor Kepuasan Kerja

Component Matrix^a

| | Component |
|------|-----------|
| | 1 |
| X3.1 | ,940 |
| X3.2 | ,920 |
| X3.3 | ,875 |
| X3.4 | ,869 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Pada Tabel 4.19 menunjukkan nilai *loading factor* indikator yang terbesar dalam factor kepuasan kerja adalah indikator perusahaan memasak rekreasi bagi karyawan setiap tahunnya sebesar 0,940 dan terendah Jamsostek yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dan keluarganya sebesar 0,869.

6). Menentukan Ketetapan Model

Tahap akhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Componen Analisis* (PCA) yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi. Apakah nilai persentase semakin tinggi maka semakin buruk kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai besarnya persentase residual sebesar 4 (66%) non redudant residual. Yang artinya model memiliki ketepatan sebesar 44 persen.

Analisa faktor pada faktor karir meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1). Merumuskan Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah faktor karir yang mempengaruhi turnover karyawan hotel Eden Kuta digunakan 4 indikator dengan skala likert berjenjang dari satu sampai empat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 80 orang.

2). Matriks Korelasi dapat dilihat pada output analisis faktor yaitu pada tabel koefisien correlation matrix. Dari matrix korelasi ini didapat empat pengujian yang merupakan persyaratan awal agar analisis faktor dapat dilakukan yaitu:

a. Nilai uji *determinant of correlation*

Analisis faktor mensyaratkan bahwa variabel yang diidentifikasi harus saling berhubungan yang ditunjukkan dengan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol. Hasil analisis faktor pada penelitian ini menunjukkan nilai *determinant of correlation* yang mendekati nol yaitu sebesar 0,022. Dengan nilai yang mendekati nol berarti bahwa variabel-variabel yang diidentifikasi saling berhubungan.

b. Nilai Uji *Bartlett's Test of Sphericity*

Nilai uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan signifikan tidaknya hubungan antara variabel-variabel. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* adalah 294,282 yang berarti bahwa peluang kesalahan dukungan data yang menyatakan bahwa variabel-variabel saling berhubungan adalah 0% atau dengan kata lain hubungan antara variabel adalah *significant*.

c. Nilai Uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Nilai uji KMO digunakan untuk menguji derajat interkorelasi antara variabel dan ketepatan pemakaian analisis faktor. Analisis faktor mensyaratkan nilai KMO minimum 0,5. Hasil analisis faktor dalam penelitian ini menunjukkan nilai KMO sebesar 0,756 melewati batas minimum 0,5. Hal ini berarti bahwa indikator ada hubungan satu sama lain sehingga analisis faktor tepat digunakan dalam penelitian ini.

d. Nilai Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Nilai uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel dimana analisis faktor mensyaratkan nilai MSA minimum 0,5. Pada analisis faktor ini semua variabel menemukan kriteria nilai MSA yakni sebanyak 4 indikator. Hasil pengujian 4 indikator tersebut dapat dipaparkan pada Tabel 4.20:

Tabel 4.20 Penilaian Kelayakan Variabel-Variabel Penelitian

| Variabel | MSA | Keterangan |
|----------|-------|------------|
| X4.1 | 0,660 | Layak |
| X4.2 | 0,881 | Layak |
| X4.3 | 0,762 | Layak |
| X4.4 | 0,791 | Layak |

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan paparan Tabel 4.20, dapat diketahui angka MSA masing-masing variabel sudah diatas 0,5. ini menunjukkan variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis faktor selanjutnya.

3). **Ekstraksi Factor**

Nilai Principal component analisis (PCA) setiap factor harus lebih dari 0,5

Tabel 4.21 Nilai PCA pada Faktor Karir

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| X4.1 | 1,000 | ,948 |
| X4.2 | 1,000 | ,751 |
| X4.3 | 1,000 | ,823 |
| X4.4 | 1,000 | ,772 |

Extraction Method: Principal Component Analysis

Pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai PCA masing-masing indikator pada faktor karir sudah memenuhi syarat lebih dari 0,5.

4). Rotasi faktor

Penelitian ini menggunakan rotasi varimax yaitu metode yang bertujuan untuk merotasi factor awal hasil ekstraksi sehingga akan menghasilkan matriks yang lebih sederhana untuk mempermudah interpretasi dengan meminimalkan indikator yang memiliki loading factor tinggi terhadap faktornya. Hasil uji menunjukkan empat indikator variabel karir tidak dapat dirotasi karena hanya membentuk satu kelompok factor (componen), jadi dapat disimpulkan bahwa model uji berhasil mengkonfirmasi bahwa empat indikator adalah pembentuk faktor karir.

5). Interpretasi Faktor

Interpretasi factor dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan indikator yang mempunyai loading factor tinggi didalam factor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian, loading factor minimal adalah 0,4 sedangkan indikator yang mempunyai factor kurang dari 0,4 dikeluarkan dari model.

Tabel 4.22 Nilai Extraction Method: PCA Pada Faktor Karir

Component Matrix^a

| | Component |
|------|-----------|
| | 1 |
| X4.1 | ,974 |
| X4.2 | ,866 |
| X4.3 | ,907 |
| X4.4 | ,879 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Pada Tabel 4.22, menunjukkan nilai loading factor indikator yang terbesar dalam factor karir adalah perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi sebesar 0,974 dan terendah karyawan meningkatkan prestasi kerja jika ada tanda jasa sebesar 0,866.

6). Menentukan Ketetapan Model

Tahap akhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Componen Analisis* (PCA) yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi. Apakah nilai persentase semakin tinggi maka semakin buruk kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai besarnya persentase residual sebesar 3 (50%) non redudant residual. Artinya model memiliki ketepatan sebesar 50 persen.

4.7 Menentukan Faktor Dominan

Untuk menentukan faktor yang dominan digunakan prosentasi *cumulative extracction sum of squared loading* tertinggi yang dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23. Cumulative Extraction Sum of Squared Loading Pada Empat Variabel Penelitian

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.23 menunjukkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi turnover di Hotel Eden Kuta Bali adalah faktor karir, dengan prosentase *cumulative extraction of squared loading* tertinggi yaitu 82,37 persen.

4.8 Cara Mengatasi Faktor Turnover Karyawan di Hotel Eden Kuta Bali.

Dari data penelitian yang diperoleh, dapat diketahui bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover* di Eden Hotel Kuta Bali adalah; karir, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, serta budaya organisasi, ke empat faktor tersebut memiliki fungsi tersendiri didalam suatu perusahaan sehingga untuk menghindari tingginya tingkat *turnover* disuatu perusahaan, maka perusahaan perlu mengetahui faktor – faktor penyebab terjadinya *turnover*.

1. Faktor Karir : karir adalah kepuasan terhadap promosi jabatan, selain promosi jabatan karyawan di Eden Hotel kuta Bali juga mengharapkan adanya tanda jasa bagi mereka yang telah melakukan atau memberikan prestasi bagi perusahaan.

2. Faktor Kepuasan Kerja : kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan, dimana perusahaan diharapkan dapat memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan karyawan.

3. Faktor Gaya Kepemimpinan : adalah kemampuan atasan untuk mempengaruhi bawahaanya agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan, seorang atasan hendaknya memberikan tugas sesuai dengan porsi pekerjaan yang didapatkan karyawan tersebut, menghargai hasil pekerjaan karyawan serta memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan sehingga terciptalah susasana kerja yang nyaman dan membuat semua karyawan bekerja dengan senang dan bahagia.

4. faktor Budaya Organisasi : kepatuhan karyawan dengan aturan yang telah berlangsung di perusahaan tersebut, perusahaan yang baik dan nyaman bagi karyawan akan membuat karyawan tersebut betah dan nyaman untuk bekerja.

Dalam mengatasi masalah *turnover* di Hotel Eden Kuta Bali ada beberapa tindakan yang dilakukan yaitu menerapkan sistem kompensasi yang memenuhi unsur *fairness, equitable, dan*

transparancy dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong motivasi. Menciptkan *qualite of work life* melalu penempatan karyawan sesuai dengan bakat dan minatnya, peningkatan mutu pengawasan secara keseluruhan, menciptakan kesempatan berprestasi dan promosi, menciptakan lingkungan kerja ramah, sehat, aman dan nyaman untuk meningkatkan kepuasan kerja.

5. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat diketahui Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi *turnover* pada karyawan di Eden Hotel Kuta. Disimpulkan hal-hal sebagai berikut; terdapat 4 *variable* yang menjadi landasan karyawan di Eden Hotel untuk melakukan *turnover* dari 4 *variable* tersebut masing-masing memiliki 4 indikator, sehingga total darai indikator yang ada sebanyak 16 indikator. Berdasarkan analisis faktor didapat hasil bahwa faktor-faktor *turnover* yaitu;

1. Faktor Budaya Organisasi, dengan indikator; kepercayaan karyawan kepada budaya organisasi untuk menaati aturan, sikap karyawan kepada budaya organisasi yang ada, kebiasaan karyawan untuk datang tepat waktu, karyawan bekerja sesuai dengan *job desk* mereka dan melaksanakannya sesuai prosedur yang telah di tetapkan
2. Faktor Gaya Kepemimpinan, dengan indikator; kemampuan pemimpin mengatur karyawan dalam melakukan tugas, hubungan atasan dan karyawan berjalan dengan harmonis, atasan mau membantu karyawan saat membutuhkan bantuan, kemampuan atasan dalam menyelesaikan masalah.
3. Faktor Kepuasan Kerja, dengan indikator; perusahaan mengadakan rekreasi bagi karyawan setiap tahunnya, gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan pokok, komunikasi antara rekan kerja sangat baik, JAMSOSTEK yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dan keluarganya
4. Faktor Karir, dengan indikator; perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, karyawan meningkatkan prestasi kerjanya jika ada tanda jasa, *best employer* diberikan *reward* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dilakukannya pelatihan-pelatihan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Dalam pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dan diuji dengan analisis faktor dapat diketahui bahwa Faktor Karir adalah faktor yang membuat karyawan di Eden Hotel Kuta betah bekerja, dalam hasil analisis faktor yang di lakukan dapat dilihat bahwa faktor kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata 4,20 yang berarti kategori sangat baik. Hasil penelitian dapat diketahui cara mengatasi faktor-faktor *turnover* pada karyawan di Eden Hotel Kuta yaitu dengan mensejahterakan karyawan dengan memberikan jenjang karir yang jelas serta membantu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga terciptanya kepuasan kerja dan *turnover* pada perusahaan akan jauh berkurang.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiarta. 2013. "*Faktor – Faktor Insentif yang Mempengaruhi Karyawan di Harris Resort Kuta Beach*". Skripsi. Denpasar: Program Studi Pariwisata Universitas Udayana.
- Darma. 2015. "*Faktor – Faktor Pemilihan Paket Wisata Kintamani – Monkey Forrest Tour oleh Wisatawan Mancanegara*". Skripsi. Denpasar: Program Studi Pariwisata Univertisat Udayana.
- Etnaningtyas, Prihandini. 2011. "*Faktor – Faktor yang mempengaruhi itensi turnover pada karyawan PT. Alentex Bandung*". Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrajaya, Ibrahim Adam. 2010. *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-metode Penelitain Dalam Bidang Kepariwisataan*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Indah.
- Manullang, M. 1994. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo.1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pendit, Nyoman, S. 1999. *Ilmu Pariwisata*. Jakarta: Akademi Pariwisata Trisakti.
- Ridlo, Ilham Aksanu. 2012. *Turnover Karyawan*. Surabaya: Public Healt Movement.

- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ketiga)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi ,Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES INDONESIA.
- Sondang, P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein.2004. *Metologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Waseso, Bagus Nurcahyo, Dina Anggreni. 2013. *Manajemen SDM*. Depok, Jawa Barat: Universitas Guna Dharma.
- Wijaya. 2010. "*Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Memudarnya Itensitas Pertunjukan Tarian Calon Arang di Daya Tarik Wisata Pura Taman Ayun Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung*". Skripsi. Denpasar: Program Studi Pariwisata Universitas Udayana.