

Faktor-faktor penyebab *turnover intention* di love f hotel by fashiontv kuta-bali

Dwi Firmadani Saputri, Ni Made Ariani, Fanny Maharani Suarka.

DIV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana, Jl.Dr.R.Goris No.7 Denpasar, 80113

Telp/Fax : (0361) 223798, E-mail : danysaputri@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab *turnover intention* dan faktor dominan penyebab *turnover intention* di love f hotel by fashiontv. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, dengan jumlah sampel yang digunakan 87 populasi, sampel dalam penelitian ini merupakan mantan karyawan love f hotel by fashiontv. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif dapat digunakan untuk penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi frekuensi dan tabulasi silang, dan yang kedua statistik inferensial hanya bersifat memaparkan data untuk mengadakan penarikan kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penarikan data primer yang akan mempergunakan kuesioner, maka data yang diperoleh bersifat kualitatif yang sulit untuk dilakukan perhitungan. Hasil dari penelitian faktor penyebab *turnover intention* yaitu keikatan terhadap organisasi, budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi. Faktor dominan penyebab *turnover intention* di love f hotel by fashiontv adalah faktor keikatan terhadap organisasi dikarenakan memiliki nilai *eigenvalue* terbesar yaitu 5.707 yang artinya faktor keikatan terhadap organisasi sangat berpengaruh besar dibandingkan faktor-faktor lainnya. Saran yang dapat diberikan ialah sebaiknya Love f Hotel by fashiontv lebih memperbaiki dari segi kebutuhan karyawan, serta *job desk* pekerjaan yang di sesuaikan dengan posisi jabatan karyawan.

Kata kunci : Analisis faktor, Turnover Intention, dan Love F Hotel by fashiontv

Abstract

The aim of this study study to determine the factors of the turnover intention and the dominant factor of turnover intention at love f hotel by fashiontv. Data collected by observation, interview, and questionnaire distribution. Determination of the sample is census technique, the number of samples were 87 population, the sample were is the former employees love f hotel by fashiontv. The data analysis were quantitative with descriptive statistics. The data sources were primary data withdrawal that will use the questionnaire, then the data obtained are qualitative difficult to do calculations. The results shows the main factor that organization, corporate culture, job satisfaction, work environment, individual characteristics, age, education level, career improvement, and personal needs. The dominant factor of turnover intention is the factor of attachment to the organization because it has the highest eigenvalue value that is 5.707 which means that the attachment factor to the organization deeply influenced compared to other factors. Suggestions that can be given is better Love f Hotel by fashiontv more improve in terms of the needs of employees, as well as job desk jobs are adjusted to the position of the employee.

Keywords : Factor analysis, Turnover Intention, and Love f Hotel by fashiontv

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat dimana semakin berkembangnya pariwisata dapat dilihat dari adanya pembangunan hotel, dahulu hotel di bangun dengan memanfaatkan posisi yang letaknya berdekatan dengan daya tarik wisata agar dapat memiliki pemandangan dari objek wisata itu sendiri, namun sekarang calon wisatawan memiliki banyak pilihan untuk menginap bahkan dengan *budget* yang lebih murah. *City hotel* adalah jenis hotel yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan orang-orang yang memerlukan hunian sementara. Love f Hotel by fashiontv merupakan hotel yang telah beroperasi selama dua tahun yang terletak di kawasan wisata Legian. Perusahaan operator dan manajemen fashiontv Hotel di Indonesia, PT. Budsan Internasional berencana akan membuka delapan hotel baru di seluruh Indonesia. Demi memberikan pelayanan yang optimal Love f Hotel by fashiontv mempersiapkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang perhotelan. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan sekelompok anggota yang tugasnya saling berhubungan, hal ini dikemukakan oleh Stoner (dalam Handoko, 2011). Banyak faktor dan alasan tingginya tingkat *turnover intention* yang mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan ingin berhenti atau keluar dari perusahaan dan posisi yang selama ini ditempati. Jumlah karyawan semua Departemen Love f Hotel by fashiontv Tahun 2015 dan 2016 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Love f Hotel by fashiontv Tahun 2015 dan 2016

No	Department	Jumlah Karyawan Tahun 2015 (orang)	Jumlah Karyawan Tahun 2016 (orang)
1	Front Office	24	17
2	Housekeeping	25	19
3	Food and Beverage Product	18	16
4	Food and Beverage Service	44	24
5	Event	9	7
6	Fashion Shop	2	1
7	Sales and Marketing	7	6
8	Accounting	15	15
9	Human Resources	4	3
10	Engineering	12	10
Jumlah		160	118

Sumber : *Human Resources Department* Love f Hotel by fashiontv (2016).

Berdasarkan Tabel 1 jumlah karyawan pada tahun 2015 di seluruh departemen adalah 160 orang dan pada tahun 2016 di seluruh departemen adalah 118 orang, sehingga dalam setahun karyawan yang *resign* terdapat 42 orang. Kemudian data mengenai labour *turnover intention* di Love f Hotel by fashiontv pada tahun 2016, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Data Labour *Turnover Intention* Love f Hotel by fashiontv Januari -Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Awal (orang)	Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Setelah Penambahan (orang)	Karyawan Keluar (orang)
Januari	144	4	148	7
Februari	141	8	149	5
Maret	144	4	148	11
April	137	2	139	6
Mei	133	4	137	6

Juni	131	6	137	12
Juli	125	2	127	15
Agustus	112	3	115	5
September	110	4	114	4
Oktober	110	3	113	5
November	108	4	112	3
Desember	109	1	110	8
Total	1504	45	1549	87
Rata-Rata	125,33		129,08	

Sumber : *Human Resources Department Love f Hotel by fashiontv* (2016).

$$Turnover = \frac{(Karyawan\ Keluar - Karyawan\ Diterima)}{\frac{1}{2}(Rata-Rata\ Karyawan\ Awal + Rata-Rata\ Karyawan\ Akhir)} \times 100\%$$

$$Turnover = \frac{(87 - 45)}{\frac{1}{2}(125,33 + 129,08)} \times 100\%$$

$$Turnover = \frac{(42)}{\frac{1}{2}(254,41)} \times 100\%$$

$$Turnover = \frac{(42)}{(127,205)} \times 100\%$$

$$Turnover = 33 \%$$

Sumber: Malayu Hasibuan

Berdasarkan Tabel 2 terlihat *turnover intention* tahun 2016 yakni sebanyak 33 % dengan rata-rata jumlah karyawan awal yaitu 125,33 orang dan jumlah karyawan setelah penambahan yaitu 129,08 orang. Rumus *turnover intention* menurut (Malayu Hasibuan, 2003:52) yakni karyawan keluar dikurangi karyawan masuk kemudian di bagi 0,5 dari rata-rata karyawan awal dan rata-rata karyawan akhir kemudian di kali 100 % dan hasilnya ialah rata-rata tingkat *turnover intention* karyawan Love f Hotel by fashiontv pada 2016 melebihi 10 % /tahun. Pada dasarnya manusia selalu ingin berkembang dan maju dalam segala hal sama halnya dengan mengalami perkembangan di dalam suatu perusahaan. Bagi karyawan, jabatan merupakan suatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan memperoleh jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Karyawan Love f Hotel by fashiontv tentunya mendambakan promosi jabatan, kenyamanan, dan jenjang karir yang jelas. Baik atau buruknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan disamping didukung oleh keterampilan dan fasilitas pendukung hotel juga ditentukan oleh karyawan dalam bekerja dan dalam berperan aktif tersebut bisa jadi terdapat indikasi-indikasi yang digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini adapun variabel dari faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* atau berhentinya karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela, dapat dilihat pada Tabel 3 yang menjelaskan mengenai variabel, indikator dan sub indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Variabel, Indikator dan Sub Indikator

Variabel	Indikator	Sub Indikator
<p><i>Turnover</i> Akhsanu (2012:5)</p>	Usia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usia yang muda memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir 2. Kebutuhan yang semakin tinggi cenderung membuat karyawan membandingkan pekerjaan 3. Usia yang terpaut jauh dengan rekan kerja cenderung memberikan rasa nyaman 4. Karyawan nyaman dipimpin dengan atasan lebih tua
	Lama bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menemukan harapan-harapan berbeda dengan kenyataan yang di dapat 2. Karena telah lama bekerja di perusahaan ini karyawan mulai merasa bosan
	Tingkat pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang di dapat 2. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi cenderung membandingkan pekerjaan 3. Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan tamatan dari karyawan.
	Keikatan terhadap organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah mendapat ijin dari perusahaan terkait kepentingan pribadi 2. Adanya kerjasama antara karyawan dengan perusahaan 3. Atasan sangat ramah dengan bawahan
	Kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif yang diberikan sesuai harapan 2. Tunjangan kesehatan yang diberikan memenuhi harapan karyawan 3. Beban kerja yang tinggi 4. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkatan pekerjaan
	Budaya perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya kerja yang memiliki beban tinggi 2. Budaya perusahaan yang berlawanan dengan keinginan karyawan. 3. Kenyamanan hubungan kerja antara se-profesi
<p><i>Turnover</i> Siagian (2004:230)</p>	Karakteristik Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mempunyai pasangan suami dan istri di satu perusahaan

		<ul style="list-style-type: none"> 2. Karyawan sering meninggalkan saat jam-jam kerja berlangsung 3. Perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya
	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman 2. Karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja 3. Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan memadai
<p style="text-align: center;"><i>Turnover</i> Oetomo dalam Riley (2006:2)</p>	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan 2. Jam kerja yang fleksibel 3. Eratnya kerjasama antar departemen 4. Atasan menerima masukan dari bawahan

Sumber : Hasil Modifikasi (2016).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Akhsanu (2012), Siagian (2004), dan Oetomo dalam Riley (2006). Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut : usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, dengan jumlah sampel yang digunakan 87 responden, sampel dalam penelitian ini merupakan mantan karyawan love f hotel by fashiontv. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jawaban responden terhadap Faktor Penyebab *Turnover Intention* di Love f Hotel by fashiontv diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Analisis Skala Likert Terhadap Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Pernyataan	Nilai					Rata-Rata	Kriteria
	SS	S	C	TS	STS		
Usia							
Usia yang muda mampu memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan karir	155	152	36	12	0	4,1	3,75 Setuju
Kebutuhan yang semakin tinggi cenderung membuat saya membandingkan pekerjaan	155	176	27	6	0	4,18	
Usia yang terpaut jauh dengan rekan kerja cenderung memberikan rasa nyaman	20	84	135	34	0	3,14	
Saya nyaman dipimpin dengan	80	140	63	28	1	3,59	

atasan lebih tua							
Lama Bekerja							
Saya menemukan harapan-harapan berbeda dengan kenyataan yang di dapat	105	144	72	12	0	3,83	3,28 Cukup
Karena telah lama bekerja di perusahaan ini saya mulai merasa bosan	20	56	99	54	9	2,73	
Tingkat Pendidikan							
Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya dapat	25	228	60	10	0	3,71	3,62 Setuju
Karena pendidikan saya tinggi saya mulai membandingkan pekerjaan	90	92	102	18	3	3,50	
Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan tamatan saya	40	196	66	14	1	3,64	
Keikatan Terhadap Organisasi							
Saya mudah mendapat izin dari perusahaan terkait kepentingan pribadi	20	100	96	50	1	3,07	3,14 Cukup
Adanya kerjasama antara karyawan dengan perusahaan	25	132	96	30	2	3,27	
Atasan sangat ramah dengan bawahan	25	112	93	32	7	3,09	
Kepuasan Kerja							
Insentif yang diberikan sesuai harapan saya	20	140	84	36	2	3,24	3,35 Setuju
Tunjangan kesehatan yang diberikan sudah sesuai harapan saya	25	64	114	44	6	2,91	
Beban kerja yang tinggi	155	136	54	8	0	4,06	
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan saya	20	164	36	54	3	3,18	
Budaya Perusahaan							
Budaya kerja yang memiliki beban tinggi bagi saya	110	180	48	8	0	3,98	3,92 Setuju
Budaya perusahaan yang berlawanan dengan keinginan saya	110	156	57	14	0	3,87	
Saya nyaman dengan rekan kerja se-profesi	75	204	57	4	0	3,91	
Karakteristik Individu							
Karyawan mempunyai pasangan suami dan istri di satu perusahaan	15	36	45	66	27	2,17	2,73 Cukup
Saya sering meninggalkan saat jam-jam kerja berlangsung	0	28	27	92	25	1,98	
Perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya	95	216	39	2	0	4,04	

Lingkungan Kerja							
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	50	140	78	24	4	3,40	3,36 Cukup
Saya nyaman beradaptasi dengan lingkungan kerja	50	152	75	26	1	3,49	
Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan memadai	30	96	120	28	3	3,18	
Organisasi							
Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan	40	144	87	26	1	3,42	3,29 Cukup
Jam kerja yang fleksibel	15	192	84	12	2	3,50	
Eratnya kerjasama antar departemen	50	92	93	36	5	3,17	
Atasan menerima masukan dari bawahan	60	76	78	44	8	3,06	
Total	1.680	3.828	2.121	824	112	98,41	30,44
Rata-rata	57,9	132	73,1	28,4	3,86	3,39	3,38

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa secara keseluruhan indikator penyebab terjadinya *turnover intention* di Love f Hotel by fashiontv yang terdiri dari usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan organisasi yang menjadi faktor paling besar adalah faktor budaya perusahaan dengan nilai 3,92 dengan skor 4 diberikan apabila responden memberikan tanggapan baik atau setuju. Selanjutnya faktor terkecil adalah faktor karakteristik individu dengan nilai 2,73 dengan skor 3 diberikan apabila responden memberikan tanggapan cukup atau cukup setuju. Jadi dapat dilihat bahwa total rata-rata dari 9 variabel di atas ialah 3,38 yang artinya apabila responden memberikan tanggapan cukup atau cukup setuju.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang di sebarakan kepada 87 responden yang telah *resign* di Love f Hotel by fashiontv, maka untuk mengidentifikasi faktor yang menjelaskan variabel yang saling berhubungan yaitu dengan cara menjelaskan uji validitas, uji reliabilitas, uji KMO, uji MSA, ekstraksi faktor, rotasi faktor, dan interpretasi faktor. Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian. Instrumen-instrumen pada setiap indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada setiap indikator bernilai positif dan di atas 0,3. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka butir pernyataan dikatakan valid (dalam syofian, 2013).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
Usia			
1	Usia yang muda mampu memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir	4,11	Valid
2	Kebutuhan yang semakin tinggi membuat membandingkan pekerjaan	3,99	Valid
3	Usia yang terpaut jauh dengan rekan kerja memberikan rasa nyaman	5,35	Valid
4	Nyaman dipimpin dengan atasan lebih tua	3,70	Valid
Lama Bekerja			
5	Menemukan harapan berbeda dengan	4,10	Valid

	kenyataan yang di dapat		
6	Karena telah lama bekerja di perusahaan ini mulai merasa bosan	3,90	Valid
Tingkat Pendidikan			
7	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang didapat	3,43	Valid
8	Karena pendidikan tinggi mulai membandingkan pekerjaan	4,27	Valid
9	Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan tamatan	4,03	Valid
Keikatan Terhadap Organisasi			
10	Mudah mendapat ijin dari perusahaan terkait kepentingan pribadi	5,16	Valid
11	Adanya kerjasama antara karyawan dengan perusahaan	6,18	Valid
12	Atasan sangat ramah dengan bawahan	5,94	Valid
Kepuasan Kerja			
13	Insentif yang diberikan sesuai harapan	4,81	Valid
14	Tunjangan kesehatan yang diberikan sudah sesuai harapan	5,55	Valid
15	Beban kerja yang tinggi	3,74	Valid
16	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan	3,97	Valid
Budaya Perusahaan			
17	Budaya kerja yang memiliki beban tinggi	3,52	Valid
18	Budaya perusahaan yang berlawanan	3,04	Valid
19	Nyaman dengan rekan kerja se-profesi	4,72	Valid
Karakteristik Individu			
20	Karyawan mempunyai pasangan suami dan istri di satu perusahaan	5,91	Valid
21	Sering meninggalkan saat jam-jam kerja	3,73	Valid
22	Perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya	3,39	Valid
Lingkungan Kerja			
23	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	3,99	Valid
24	Nyaman beradaptasi dengan lingkungan kerja	4,64	Valid
25	Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan memadai	6,22	Valid
Organisasi			
26	Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir	4,23	Valid
27	Jam kerja yang fleksibel	3,77	Valid
28	Eratnya kerjasama antar departemen	6,72	Valid
29	Atasan menerima masukan dari bawahan	6,85	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 29 indikator menunjukkan bahwa seluruh koefisien dari indikator yang diuji memiliki nilai lebih besar dari 0,3, disimpulkan bahwa indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach's alpha*, dengan nilai lebih besar dari 0,6 (dalam Syofian, 2013). Apabila nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai 0,6 maka butir atau variabel tersebut reliabel. Pada Tabel 6 akan diuraikan hasil analisis reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pernyataan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Usia	7,27	Reliabel
2	Lama Bekerja	8,80	Reliabel
3	Tingkat Pendidikan	7,43	Reliabel
4	Keikatan Terhadap Organisasi	6,92	Reliabel
5	Kepuasan Kerja	7,58	Reliabel
6	Budaya Perusahaan	6,81	Reliabel
7	Karakteristik Individu	6,16	Reliabel
8	Lingkungan Kerja	7,15	Reliabel
9	Organisasi	6,11	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai masing-masing *instrument* atau variabel dari yang di uji memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa semua *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji KMO dan Uji MSA

Pada matrik korelasi akan dapat didefinisikan sub variabel mana saja saling berhubungan dari 29 indikator yang diteliti. Untuk menguji apakah indikator yang di teliti saling berhubungan maka dilakukan Uji *Barlett Test Of Sphericity*, Uji *Kaiser Meyer Olkin (KMO)*, dan Uji *Measure Of Sampling Adequacy (MSA)*. Uji *kaiser meyer olkin (kmo)* digunakan untuk mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan untuk mengukur kecukupan sampling untuk setiap indikator. Tabel 7 di atas nilai *kaiser meyer olkin (KMO)* sebesar 0,742. Nilai *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* termasuk biasa (*middling*) diakomodasikan untuk penentuan keputusan analisis faktor dan dapat dilakukan ke tahap berikutnya.

Tabel 7. Nilai KMO dan Barlett Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,742
Approx. Chi-Square		1049,359
Bartlett's Test of Sphericity	df	406
	Sig.	,000

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Uji Barlett's Test Of Sphericity

Uji *barlett test of sphericity* merupakan uji statistik untuk signifikan menyeluruh dari semua korelasi di dalam matrik korelasi. Dalam hal ini nilai *barlett test of sphericity* yang diperoleh adalah 1049,359 dengan signifikan 0,000. Menunjukkan bahwa peluang terjadi kesalahan untuk sub indikator tidak *independent* sebesar 0% dengan demikian sub indikator memiliki korelasi.

Measure Of Sampling Adequacy (MSA)

Setelah persyaratan KMO terpenuhi maka perlu diamati ke 29 indikator tersebut dengan uji *Measure Of Sampling Adequacy (MSA)* yakni dengan mengukur derajat korelasi antar sub indikator. Sub indikator yang manakah yang layak untuk diproses lebih lanjut atau yang harus dikeluarkan. Apabila Nilai *Measure Of Sampling Adequacy (MSA)* dari indikator > 0,5 maka dapat di proses lebih lanjut. Hal ini bisa dilihat pada tabel *Anti Image Correlation* dengan angka yang membentuk tanda "a" yang membentuk garis diagonal dimana nilai masing-masing *Measure Of Sampling Adequacy (MSA)* untuk setiap sub indikator dapat dilihat dari garis diagonal. Nilai MSA dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Uji *Measure Of Sampling Adequacy*

No.	Pernyataan	Nilai MSA
1	Usia yang muda memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir	.751 ^a
2	Kebutuhan yang semakin tinggi cenderung membandingkan pekerjaan	.641 ^a
3	Usia yang terpaut jauh dengan rekan kerja memberikan rasa nyaman	.768 ^a
4	Nyaman dipimpin dengan atasan lebih tua	.534 ^a
5	Menemukan harapan-harapan berbeda dengan kenyataan yang di dapat	.601 ^a
6	Karena telah lama bekerja di perusahaa ini mulai bosan	.741 ^a
7	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang didapat	.603 ^a
8	Karena pendidikan tinggi mulai membandingkan pekerjaan	.633 ^a
9	Pekerjaan yang di miliki sesuai dengan tamatan	.658 ^a
10	Mudah mendapat ijin dari perusahaan terkait kepentingan pribadi	.762 ^a
11	Kerjasama antara karyawan dengan perusahaan	.834 ^a
12	Atasan sangat ramah dengan bawahan	.859 ^a
13	Insentif yang diberikan sesuai harapan	.599 ^a
14	Tunjangan kesehatan yang diberikan sudah sesuai harapan	.834 ^a
15	Beban kerja yang tinggi	.752 ^a
16	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan	.699 ^a
17	Budaya kerja yang memiliki beban tinggi bagi	.778 ^a
18	Budaya perusahaan yang berlawanan	.817 ^a
19	Nyaman dengan rekan kerja se-profesi	.709 ^a
20	Karyawan mempunyai pasangan suami dan istri di satu perusahaan	.724 ^a
21	Sering meninggalkan saat jam-jam kerja berlangsung	.638 ^a
22	Perusahaan menuntut agar karyawan terampil	.655 ^a
23	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	.697 ^a
24	Nyaman beradaptasi dengan lingkungan kerja	.718 ^a
25	Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan memadai	.795 ^a

26	Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir	.694 ^a
27	Jam kerja yang fleksibel	.547 ^a
28	Eratnya kerjasama antar departemen	.827 ^a
29	Atasan menerima masukan dari bawahan	.849 ^a

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa sub indikator tidak ada nilai MSA <0,5 dengan demikian syarat-syarat MSA sudah dapat terpenuhi. Prosedur pengujian melihat faktor dapat dilanjutkan ketahap ekstraksi faktor.

Ekastraksi Faktor

Menurut Singgih Santoso (2004:43), menjelaskan bahwa tabel total *Variance Explained* menggambarkan jumlah faktor yang terbentuk. Dalam melihat faktor yang terbentuk maka harus dapat dilihat dari nilai *eigenvalues*. Nilai *eigenvalues* >1 merupakan nilai yang dipilih semakin besar nilai *eigenvalues*, maka semakin mewakili faktor tersebut untuk sekelompok variabel. Nilai *eigenvalues* adalah menunjukkan kepentingan *relevative* masing-masing faktor. Jumlah angka *eigenvalues* diurutkan dari nilai yang terbesar sampai yang terkecil. Berikut nilai *eigenvalues* dan total *variance explained* dari faktor yang dibentuk dapat dilihat pada Tabel 9

Tabel 9. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,399	22,065	22,065	6,399	22,065	22,065	4,274	14,738	14,738
2	3,241	11,175	33,240	3,241	11,175	33,240	2,832	9,765	24,504
3	2,290	7,895	41,135	2,290	7,895	41,135	2,144	7,392	31,895
4	2,119	7,308	48,443	2,119	7,308	48,443	2,132	7,353	39,248
5	1,449	4,997	53,440	1,449	4,997	53,440	1,970	6,793	46,041
6	1,342	4,627	58,067	1,342	4,627	58,067	1,932	6,661	52,702
7	1,230	4,240	62,308	1,230	4,240	62,308	1,917	6,612	59,314
8	1,173	4,044	66,351	1,173	4,044	66,351	1,756	6,055	65,368
9	1,022	3,525	69,877	1,022	3,525	69,877	1,307	4,508	69,877
10	,911	3,143	73,019						
11	,822	2,834	75,854						
12	,774	2,670	78,523						
13	,684	2,360	80,883						
14	,644	2,222	83,105						
15	,597	2,059	85,164						
16	,508	1,752	86,916						
17	,485	1,674	88,589						
18	,451	1,556	90,146						
19	,402	1,385	91,531						
20	,375	1,294	92,825						
21	,339	1,169	93,994						
22	,319	1,102	95,096						
23	,280	,967	96,062						
24	,257	,886	96,948						
25	,231	,795	97,743						
26	,200	,688	98,431						
27	,163	,560	98,991						
28	,152	,524	99,516						

29	,140	,484	100,000						
----	------	------	---------	--	--	--	--	--	--

Sumber : Penelitian (2016).

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa total *variance explained* besarnya varian yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Angka *cumulative variance* ini sangat besar karena mampu menjelaskan lebih dari 50% varian dari 29 indikator yang ada yaitu sebesar 69,877% untuk mengetahui faktor-faktor penyebab *turnover intention* di Love f Hotel by fashiontv. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan *component matrix* yang bertujuan untuk menunjukkan distribusi dari faktor-faktor yang di dapat yaitu berjumlah 9 faktor, dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10. Component Matrix

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Usia 1	,438	,092	-,172	-,358	-,278	,350	,243	,121	-,325
Usia 2	-,234	,383	,090	-,419	,276	,071	,447	-,224	,033
Usia 3	,371	,494	,120	-,173	-,286	,041	-,308	-,123	-,160
Usia 4	,152	,533	-,134	-,038	-,247	-,143	-,490	-,246	,022
Lama Bekerja 1	-,069	,601	-,296	,000	,105	,004	-,123	-,208	,276
Lama Bekerja 2	,344	,115	,427	-,437	-,038	,185	,016	,269	-,067
Tingkat Pend 1	,180	,417	-,403	,301	,434	,178	,013	,213	-,107
Tingkat Pend 2	,278	,335	,014	-,453	,111	,416	,202	-,244	,095
Tingkat Pend 3	,029	,528	-,219	,257	,222	,210	-,074	,165	-,448
Keikatan Thd Org 1	,565	,081	,134	-,077	-,169	-,144	,086	-,036	-,343
Keikatan Thd Org 2	,748	,001	,070	,084	,120	-,224	,063	,033	-,041
Keikatan Thd Org 3	,694	-,003	,107	,217	-,020	-,265	,088	,184	,031
Kepuasan Kerja 1	,298	-,062	,514	,513	-,040	,072	-,026	-,155	-,057
Kepuasan Kerja 2	,570	,085	,408	,389	,073	-,011	,009	-,155	-,117
Kepuasan Kerja 3	-,318	,626	,322	,065	-,179	-,038	,176	,128	,212
Kepuasan Kerja 4	,465	-,019	-,043	-,013	,678	-,066	-,158	-,289	,118
Budaya Perusahaan 1	-,381	,705	,192	,032	,043	-,191	,070	,186	,134
Budaya Perusahaan 2	-,489	,635	,289	,047	-,072	-,088	,006	,152	,048
Budaya Perusahaan 3	,458	,263	-,210	-,236	-,298	-,395	,005	-,357	-,078
Karakteristik Individu 1	,621	,122	-,050	-,282	,207	,132	-,306	,130	,060
Karakteristik Individu 2	,349	,059	,470	-,281	,178	-,062	-,322	,409	,102
Karakteristik Individu 3	,102	,360	-,269	,308	,001	-,334	,451	,093	-,046
Lingkungan Kerja1	,523	-,068	-,497	-,004	-,267	,033	,017	,334	,258
Lingkungan Kerja2	,568	-,001	-,561	-,021	-,135	,034	,004	,114	,274
Lingkungan Kerja3	,666	,071	,237	,157	-,063	,093	,114	,059	,368
Organisasi 1	,477	-,041	,249	,303	-,212	,460	,147	-,228	,257
Organisasi 2	,118	,274	-,164	,555	-,140	,395	-,123	,013	-,058
Organisasi 3	,767	,071	,012	,011	,065	-,113	,140	-,161	-,052
Organisasi 4	,829	-,019	,036	-,120	,128	-,179	,149	,122	-,020

Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Pada Tabel 10 *component matrix* menyediakan informasi indikator mana yang masuk kedalam faktor pertama, kedua, ketiga, dan seterusnya. Pada analisis total varian sudah dapat diketahui bahwa ada 9 faktor yang termasuk 29 sub indikator sehingga pada *component matrix* terdapat sembilan *component*. Angka yang ada merupakan besar faktor *loading* yang menunjukkan korelasi antara suatu sub indikator dengan faktor yang terbentuk. Tetapi tidak dapat menemukan faktor mana yang termasuk dalam faktor pertama dan kedua untuk dapat lebih mudah menentukan korelasi sub indikator kedalam faktor yang terbentuk dilakukan rotasi faktor.

Rotasi Faktor

Rotasi faktor digunakan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faktor agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan. Metode rotasi faktor yang digunakan *varimax method* untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai faktor *loading* tinggi pada setiap faktor. Setelah dilakukan rotasi, dapat dilihat bahwa indikator yang berjumlah 29 tersebut tersebar ke dalam 9 faktor.

Berdasarkan bobot korelasi dari masing-masing variabel indikator pada Tabel 10 tersebut, masing-masing faktor yang terbentuk dapat diinterpretasikan dan diidentifikasi dengan lebih mudah. Untuk tujuan interpretasi faktor pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan batasan bobot faktor yang lebih tinggi dari 0,50 dengan pertimbangan nilai korelasi pada batasan ini menunjukkan tingkat hubungan yang cukup kuat antara variabel indikator terhadap faktor pembentuknya, dimana pengelompokan indikator tersebut terdiri atas indikator-indikator yang menjadi faktor-faktor penyebab *turnover intention* di Love f Hotel by fashiontv dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Rotasi Faktor

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Usia 1	,213	-,214	,008	,248	,134	,101	,150	,371	,629
Usia 2	-,039	,315	-,212	-,209	-,076	-,081	-,019	,717	-,045
Usia 3	,203	,116	,133	-,009	,257	,664	,104	,106	,210
Usia 4	,017	,160	,008	,082	,031	,807	,110	-,048	-,094
Lama Bekerja 1	-,128	,317	-,038	,204	-,144	,413	,252	,268	-,335
Lama Bekerja 2	,222	,079	,063	-,028	,626	-,003	-,098	,255	,302
Tingkat Pend 1	,125	,071	-,027	,214	-,041	-,039	,788	,089	-,194
Tingkat Pend 2	,054	-,018	,130	,096	,187	,168	,059	,768	,064
Tingkat Pend 3	,037	,140	-,038	-,100	-,019	,143	,809	,025	,112
Keikatan Thd Org 1	,589	-,119	,061	-,058	,096	,217	,011	,031	,316
Keikatan Thd Org 2	,737	-,156	,133	,145	,152	,055	,056	-,023	-,075
Keikatan Thd Org 3	,713	-,014	,196	,227	,130	-,013	,021	-,195	-,009
Kepuasan Kerja 1	,304	,002	,639	-,309	,035	-,035	,002	-,233	-,040
Kepuasan Kerja 2	,572	-,034	,527	-,216	,098	,076	,117	-,084	-,066
Kepuasan Kerja 3	-,121	,819	,116	-,079	,004	,080	-,001	,106	,061
Kepuasan Kerja 4	,386	-,347	,028	-,047	,168	,048	,185	,248	-,638
Budaya Perusahaan 1	-,102	,825	-,140	-,118	,025	,108	,158	,064	-,098

Budaya Perusahaan 2	-,242	,785	-,061	-,240	,039	,127	,113	,007	,022
Budaya Perusahaan 3	,488	-,046	-,151	,160	-,199	,605	-,176	,156	,088
Karakteristik Individu 1	,305	-,242	,018	,276	,541	,244	,182	,176	-,115
Karakteristik Individu 2	,254	,107	-,009	-,012	,804	,010	-,077	-,082	-,081
Karakteristik Individu 3	,406	,373	-,116	,186	-,457	-,073	,259	-,008	,022
Lingkungan Kerja1	,227	-,165	,021	,812	,039	,052	,062	-,100	,139
Lingkungan Kerja2	,262	-,238	,029	,760	-,044	,157	,105	,050	-,021
Lingkungan Kerja3	,476	,064	,528	,332	,231	-,013	-,089	,079	-,085
Organisasi 1	,168	-,110	,823	,159	,009	-,002	-,065	,166	,065
Organisasi 2	-,105	,046	,489	,148	-,156	,156	,515	-,153	,080
Organisasi 3	,706	-,201	,193	,142	,046	,160	,045	,180	-,025
Organisasi 4	,778	-,189	,042	,254	,262	-,001	,012	,120	,011
Extraction Method: Principal Component Analysis.									
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.									
a. Rotation converged in 12 iterations.									

Sumber: Penelitian (2016).

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 11 rotasi faktor terdapat dua faktor yang tidak memenuhi nilai 0,50 yaitu variabel lama bekerja 1 dan karakteristik individu 3, oleh karena itu dibentuklah 27 indikator. Adapun indikator dari faktor penyebab *labour turnover intention* pada Love f Hotel by fashiontv secara terperinci dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut.

Tabel 12. Identifikasi Hasil Rotasi Faktor

No.	Sub Ind	Indikator (faktor)	Faktor Awal	Faktor Selanjutnya	Loading Faktor									Eigenvalue	Varian
					1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	10	Keikatan Terhadap Organisasi	Keikatan Terhadap Organisasi	1 Keikatan Terhadap Organisasi	,589									6,399	22,065
2	11				,737										
3	12				,713										
4	14				,572										
5	28				,706										
6	29				,778										
7	15	Kepuasan Kerja	Budaya Perusahaan	2 Budaya Perusahaan		,819							3,241	11,175	
8	17				,825										
9	18				,785										
10	13	Kepuasan Kerja	Kepuasan	3 Kepuasan			,639						2,290	7,895	
11	14				,527										

Berdasarkan rotasi faktor pada Tabel 12 dengan 27 indikator selanjutnya terbentuk 9 faktor sebagai berikut : keikatan terhadap organisasi, budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi.

Interpretasi Faktor

Tahapan akhir dari analisis faktor adalah interpretasi faktor. Berdasarkan faktor dengan data pada Tabel 12 dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Keikatan Terhadap Organisasi

Faktor pertama memiliki nilai eigenvalue 6.399 dan memiliki varian sebesar 22,065 terdapat enam sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :

- a. Pemberia izin terkait kepentingan pribadi (10) dengan loading faktor 589.
- b. Adanya kerjasama antara karyawan dengan perusahaan (11) dengan loading faktor 737.
- c. Keramahan atasan dengan bawahan (12) dengan loading faktor 713.
- d. Perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya (22) dengan loading faktor 572.
- e. Eratnya kerjasama antar departemen (28) dengan loading faktor 706.
- f. Atasan menerima masukan dari bawahan (29) dengan loading faktor 778.

2. Budaya Perusahaan

Faktor kedua memiliki nilai eigenvalue 3.241 dan memiliki varian sebesar 11.175 terdapat tiga sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :

- a. Beban kerja yang tinggi (15) dengan loading faktor 819.
- b. Budaya kerja yang memiliki beban tinggi bagi saya (17) dengan loading faktor 825.
- c. Budaya perusahaan yang berlawanan dengan keinginan karyawan (18) dengan loading faktor 785.

3. Kepuasan Kerja

Faktor ketiga memiliki nilai eigenvalue 2.290 dan memiliki varian sebesar 7.895 terdapat tiga sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :

- a. Insentif yang diberikan sesuai harapan (13) dengan loading faktor 639.
- b. Tunjangan kesehatan yang diberikan sudah sesuai harapan (14) dengan loading faktor 527.
- c. Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan memadai (25) dengan loading faktor 528.
- d. Perusahaan menyiapkan promosi dan jenjang karir untuk karyawan (26) dengan loading faktor 823.

4. Lingkungan Kerja

Faktor keempat memiliki nilai eigenvalue 2.119 dan memiliki varian sebesar 7.308 terdapat empat sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman (23) dengan loading faktor 812.
- b. Nyaman beradaptasi dengan lingkungan kerja (24) dengan loading faktor 760.

5. Karakteristik Individu

Faktor kelima memiliki nilai eigenvalue 1.449 dan memiliki varian sebesar 4.997 terdapat tiga sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :

- a. Karena telah lama bekerja di perusaha ini karyawan mulai merasa bosan (6) dengan loading faktor 626.
- b. Karyawan mempunyai pasangan suami dan istri di satu perusahaan (20) dengan loading faktor 541.
- c. Karyawan sering meninggalkan saat jam-jam kerja berlangsung (21) dengan loading faktor 804.

6. Usia

Faktor keenam memiliki nilai eigenvalue 1.342 dan memiliki varian sebesar 4.627 terdapat tiga sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :

- a. Usia yang terpaut jauh dengan rekan kerja cenderung memberikan rasa nyaman (3) dengan loading faktor 664.
- b. Karyawan nyaman dipimpin dengan atasan lebih tua (4) dengan loading faktor 807.

- c. Perusahaan menuntut agar karyawan terampil dalam pekerjaannya (22) dengan loading faktor 605.
7. Tingkat Pendidikan
Faktor ketujuh memiliki nilai eigenvalue 1.230 dan memiliki varian sebesar 4.240 terdapat dua sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :
 - a. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya dapat (7) dengan loading faktor 788.
 - b. Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan tamatan saya (9) dengan loading faktor 809.
8. Peningkatan Karir
Faktor kedelapan memiliki nilai eigenvalue 1.173 dan memiliki varian sebesar 4.044 terdapat tiga sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :
 - a. Kebutuhan yang semakin tinggi cenderung membandingkan pekerjaan (2) dengan loading faktor 717
 - b. Karena pendidikan tinggi mulai membandingkan pekerjaan (8) dengan loading faktor 768
9. Kebutuhan Pribadi
Faktor kesembilan memiliki nilai eigenvalue 1.022 dan memiliki varian sebesar 3.525 terdapat satu sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu :
 - a. Usia yang muda mampu memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir (1) dengan loading faktor 629.
 - b. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan (16) dengan loading faktor 638.

Faktor Dominan Turnover Intention Di Love f Hotel by fashiontv

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa faktor dominan penyebab turnover intention di Love f Hotel by fashiontv adalah faktor keikatan terhadap organisasi dikarenakan memiliki nilai eigenvalue terbesar dari faktor-faktor yang lain yaitu 6.399. Tinjauan konsep tentang faktor-faktor penyebab turnover intention yang telah saya bahas pada Bab II dimana salah satunya menyebutkan bahwa keikatan terhadap organisasi juga berpengaruh terhadap keinginan karyawan meninggalkan perusahaan tempat bekerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian ini.

“Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai turnover intention untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday dkk, 1982). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan”.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil analisis yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan deskripsi responden yang telah *resign* di Love f Hotel by fashiontv dapat dilihat bahwa karyawan yang *resign* rata-rata usia 21-25 tahun dengan masa kerja rata-rata hanya 1 tahun.

1. Secara umum faktor penyebab *turnover intention* di Love f Hotel by fashiontv terdapat 9 faktor yang terbentuk yaitu: usia dengan kriteria 3,75 (setuju), lama bekerja dengan kriteria 3,28 (cukup), tingkat pendidikan dengan kriteria 3,62 (setuju), keikatan terhadap organisasi dengan kriteria 3,14 (cukup), kepuasan kerja dengan kriteria 3,35 (cukup), budaya perusahaan dengan kriteria 3,92 (setuju), karakteristik individu dengan kriteria 2,73 (cukup), lingkungan kerja dengan kriteria 3,36 (cukup), dan organisasi dengan kriteria 3,29 (cukup).

2. Selanjutnya pada faktor dominan *turnover intention* di Love f Hotel by fashiontv ialah faktor keikatan terhadap organisasi dengan nilai *eigenvalue* 6.399.

Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan bantuan semua pihak dalam menyelesaikan jurnal ini, kepada:

1. Bapak Drs. I Made Sendra, M.Si, selaku Dekan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
2. Ibu Ni Made Ariani, SE.,M.Par, selaku Ketua Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayanan dan juga sekaligus pembimbing I yang telah memberi arahan selama bimbingan laporan akhir hingga penulisan jurnal ilmiah ini.
3. Ibu Fanny Maharani Suarka, SST.Par.,M.Par, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan laporan akhir hingga penulisan Jurnal ilmiah.
4. Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Dian Agustini, Bapak Mika Widiana, serta semua Staff Love f Hotel by fashiontv yang telah memberikan waktu untuk penulis mendapatkan data dan memberikan dukungan.
5. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada orang tua serta kawan-kawan Diploma IV Pariwisata 2012 yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta berbagi informasi mengenai kuliah ataupun informasi diluar kuliah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineka Cipta.
- Agus Widarjono. 2010. Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi pertama". Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Aji Supriyanto. 2007. Web dengan HTML dan XML. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Andriristiawan. (2010). <http://andriboy.com/aku-bosan-menjadipegawai>.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arnold, H. J. and Fieldman, D. C. 1982. A Multivariate Analysis of the Determinan of Job Turnover. Journal of Applied Psychology. Vol. 67. Hal. 350-360.
- Akhsanu Ridlo, Ilham. 2012. Turnover Karyawan "Kajian Literatur". Surabaya: PHMovement Publication.
- Allen, M.L., Kelly, D. and Riley. (2006). Promoting Undergraduate Critical Thinking in Astro 101 Lab Exercises. The Astronomy Education Review. 4, (2), 10-19.
- Bagyono. 2014. "Pariwisata dan Perhotelan". Bandung: CV. Alfabeta.
- Gilmer, V. H. 1966. Industrial Psychology. USA: McGraw Hill Company Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

- Handoyo, R. 1987. "Hubungan Keikatan terhadap Perusahaan dengan kepuasan kerja, Absensi dan Intensi Turnover Karyawan pada PT. Busana Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat". Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prehallindo: Jakarta
- , Melayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jehani, L. (2008). Hak-hak karyawan kontrak.
<http://id.shvoong.com/books/guidance-self-improvement/1769420-hak-hak-karyawan-kontrak/>
- Kurniawati, Dini. 2012. "Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Laissez-Faire dengan Turnover Intention (Studi Kasus pada Perusahaan Pembiayaan PT.XYZ)". Jakarta: Universitas Indonesia.
- Maier, N. R. F. 1971. Psychology in Industry. Cambridge: The Riverside Press.
- Mardalis. 2007. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta
- M. Manullang. 2002. Dasar-dasar Manajemen. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Michaels, C. E. and Spector, P. E. 1982. Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. Journal of Applied Psychology. Vol. 67. Hal 53-59.
- Mobley, R. Keith, 2002. An introduction to predictive maintenance, 2nd ed, butterworth-heinemann, USA.
- Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moh Nazir. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mowday, R. T. 1981. Viewing Turnover From The Perspective of Those Who Remain. The Relationship of Job Attitude of the Causes of Turnover. Journal of Applied Psychology. Vol. 66. Hal 113-115.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. 1982. Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absentism, and Turnover. London Academic Press.
- Nayaputera, Yatna. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Customers Service Employee di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Parson, C. K., Herold, D. M., and Leatherwood, M. L. 1985. Turnover During Initial Employment: A Longitudinal Study of the Role of Causal Attributions. Journal of Applied Psychology. Vol 70. Hal 337-341.
- Prastowo, Dwi dan Suryo, Aji. 2005. Analisis Laporan Keuangan Hotel. Yogyakarta. Andi Offset.

- Prihastuti, 1992. Hubungan Antara Komitmen Kerja, Usia, Masa Kerja, Status Perkawinan, dan Tingkat Gaji dengan Intensi Turnover pada Perawat di RSUD Fatmawati Jakarta Selatan. Skripsi. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 1998. Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application. Eight Edition. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Santoso, Singgih. 2004. SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, Richard. 2000. Hotel Management. Surabaya : SIC
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja". Jakarta: FE UI.
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian KUANTITATIF. Jakarta: Kencana
- Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Soenarno, Adi. 2006. Front Office Management. Yogyakarta: Andi Offset
- Spearman, Charles. 1904. General Intelligence, Objectively Determined and Measured. American Journal of Psychology 15, 201-293.
- Steel, R. P. and Ovalle, N. K. 1984. A Review and Meta Analysis on the Relationship Between Behavioral and Employee Turnover. Journal of Applied Psychology. Vol. 69. Hal 673-686.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- , 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- , 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- , 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE- YOGYAKARTA.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wardiyanta. 2010. Metode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta: ANDI
- Werther, William B, and Keith Davis, 1996, "Human Resources and Personal Management", Fifth Edition, USA : Mc.Graw-Hill.
- , Jr. B Wiliiam & Davis Keith, 1993, "Human Resources and Personnal Management".

- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. 1977. *Organizational. Behavior and Personnel Psychology*. Illinois: Rischard D. Irwin Inc.
- Wiyasa, IBM. 2007. *Akuntansi Perhotelan-Penerapan Uniform System of Accounting Lodging Industry*: Yogyakarta. CV Andi Offset.