

Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* di four points by sheraton bali kuta

Sarah Meitriana Dewi Saragih¹⁾, Ni Made Ariani²⁾, I Nyoman Jamin Ariana³⁾
Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana
Jl. DR. R. Goris No. 07, Denpasar, Kode pos: 80232, Telp/Fax: 0361223798
E-mail: sarahmeitriana@yahoo.com¹⁾

Abstrak

Turnover Intention yang tinggi dapat menjadi ancaman bagi perusahaan sebab dapat berpotensi kehilangan karyawan dan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam upaya pencegahan *turnover* diantaranya adalah kepuasan kerja dan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* di Four Points by Sheraton Bali Kuta. Teknik penentuan responden yaitu menggunakan sampel jenuh dengan membagikan 134 kuesioner kepada karyawan tetap di Four Points by Sheraton Bali Kuta dengan menggunakan kuesioner skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan melakukan penujian pada uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi yang akan dianalisis menggunakan perangkat SPSS 20.0. Berdasarkan penghitungan SPSS 20.0 diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap *turnover intention*, dan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Nilai R^2 sebesar 0.157, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja dapat menjelaskan *turnover intention* di Four Points by Sheraton Bali Kuta sebesar 15.7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, stress kerja, dan turnover intention.*

Abstract

Turnover Intention which is high can be a threat to the company because it can potentially lose employees and have a negative impact on the company. Companies need to pay attention to the factors that affect turnover intention in efforts to prevent turnover, including job satisfaction and job stress. This study aims to determine the effect of job satisfaction and job stress simultaneously and passively on turnover intention at Four Points by Sheraton Bali Kuta. The respondents determination technique is using saturated sample by distributing 134 questionnaires to permanent employees at Four Points by Sheraton Bali Kuta using a Likert scale questionnaire. This study uses quantitative data analysis techniques by testing the validity and reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination coefficient test which will be analyzed using SPSS 20.0. Based on the calculation of SPSS 20.0, the results show that the variables of job satisfaction and job stress have a positive effect simultaneously on turnover intention, and partially job satisfaction has a negative effect on turnover intention and job stress has a positive effect on turnover intention. The R^2 value is 0.157, so it can be concluded that job satisfaction and job stress variables can explain turnover intention at Four Points by Sheraton Bali Kuta by 15.7% and the rest is influenced by other variables not mentioned in this study.

Keywords: *Job satisfaction, job stress, and turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki sebuah perusahaan merupakan salah satu aset penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan sehingga perusahaan perlu mempertahankan sumber daya manusianya. Industri perhotelan merupakan salah satu industri pariwisata yang memiliki peranan penting dalam perkembangan pariwisata dalam menunjang kegiatan pariwisata itu sendiri. Industri perhotelan sendiri merupakan salah satu industri pariwisata yang

berkembang pesat di Bali. Peran SDM sangat dibutuhkan untuk menjalankan setiap pekerjaan yang ada pada setiap industri perhotelan tersebut. Four Points by Sheraton Bali Kuta merupakan salah satu industri pariwisata yang bergerak dibidang penyedia layanan kamar dan jasa layanan makanan dan minuman. Hotel ini telah berdiri sejak bulan juli tahun 2015. Hotel ini sendiri memiliki target pasar *independent travellers* yaitu wisatawan yang merencanakan perjalanannya tanpa menggunakan paket *tour* hal ini didukung oleh lokasi hotel ini sendiri yang berada di tengah-tengah pusat kegiatan pariwisata di Kawasan Kuta, Legian dan Seminyak sehingga wisatawan yang ingin melakukan kegiatan wisata dapat dengan mudah menikmati dan mencapai lokasi wisata yang ada di kawasan tersebut. Tamu yang sering menginap di hotel ini adalah berasal dari Australia, China, dan Amerika Serikat dan tingkat *occupancy* pada *high season* dapat mencapai 90%. Adapun tingkat okupansi di Four Points by Sheraton Bali Kuta dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Occupancy Rate di Fourpoints by Sheraton Bali Kuta Tahun 2019.

Bulan	Presentase (%)	Jumlah (Orang)	Target
Januari	66,09	6,690	Tidak Tercapai
Februari	68,54	5,298	Tercapai
Maret	68,73	5,109	Tercapai
April	83,72	6,481	Tercapai
Mei	84,00	6,568	Tercapai
Juni	90,06	7,164	Tercapai
Juli	90,01	6,984	Tercapai
Agustus	89,50	6,878	Tercapai
September	81,37	6,178	Tercapai
Oktober	78,91	5,893	Tercapai
November	80,32	6,064	Tercapai
Desember	85,50	6,635	Tercapai
Total	80,11	67,303	Tercapai

Sumber: HRD Fourpoints by Sheraton Bali Kuta (2020)

Dalam menjalankan fungsinya, Four Points by Sheraton Bali Kuta memiliki jumlah karyawan sebanyak 134 karyawan dan terdiri dari delapan departemen. Adapun jumlah karyawan yang terdapat di hotel Four Points by Sheraton Bali, Kuta dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Tetap di Four Points by Sheraton Bali Kuta Tahun 2019.

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Director of Operation</i>	1
3	<i>PA to GM</i>	1
4	<i>HRD</i>	3
5	<i>Finance</i>	13
6	<i>Sales and Marketing</i>	10
7	<i>Front Office</i>	28
8	<i>Housekeeping</i>	21
9	<i>Food and Beverage</i>	39

10	<i>Engineering</i>	10
11	<i>Loss Prevention</i>	7
Jumlah		134

Sumber : HRD Four Points by Sheraton Bali Kuta (2020)

Karyawan tetap yang bekerja di Four Points by Sheraton Bali Kuta juga telah mengalami jumlah perputaran karyawan dari tahun ke tahun yang cukup signifikan. *Turnover* yang terjadi dapat di sebabkan oleh banyak faktor salah satunya yaitu sikap kerja (*work attitudes*), model *turnover* umumnya menitikberatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses *turnover intention* (Yuniar, 2008). Yang tercakup dalam sikap kerja (Risambessy, 2009) yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kejadian-kejadian kritis yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. *Turnover* secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja perusahaan karena dengan berkurangnya karyawan pada suatu departemen akan berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan. Jumlah *turnover* yang terjadi Four Points by Sheraton Bali Kuta dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Data Turnover Karyawan di Four Points by Sheraton Bali Kuta Tahun 2016-2019.

Tahun	Jumlah Karyawan (awal tahun)	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan (akhir tahun)	Jumlah <i>Turnover</i> (%)
2016	138	16	10	132	11.8
2017	132	19	24	137	14
2018	137	21	20	136	15.4
2019	136	23	21	134	17
2020	134	-	-	-	-

Sumber : HRD Fourpoints by Sheraton Bali Kuta (2020)

Memperhatikan kebutuhan SDM dan mengelolanya dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu upaya mempertahankan SDM yang dimiliki karena jika kepuasan kerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, Stress kerja merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi dalam meningkatnya tingkat *turnover*. Ahmad et al (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stress kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel

Sumber	Variabel	Indikator
Smith, et al (Luthans. 2006: 243)	Kepuasan Kerja	Gaji/ Upah (<i>Pay</i>)
		Promosi (<i>Promotions</i>)
		Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It Self</i>)
		Teman Sekerja (<i>Co-Workers</i>)
		Atasan (<i>Supervision</i>)

Mangkunegara (2000), Michael <i>et al</i> (2009), Rizzo <i>et al</i> (Mas'ud, 2004)	Stress Kerja	Beban Kerja
		Waktu Kerja
		Umpan Balik
		Tanggung Jawab
		Konflik Peran
		Ambiguitas Peran
		Keadaan Monoton
		Keadaan Lingkungan
Mobley (2011), Abelson (Nugroho, 2008)	<i>Turnover Intention</i>	Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)
		Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)
		Mengevaluasi pekerjaan ditempat lain
		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)

Sumber : Hasil Modifikasi (2020)

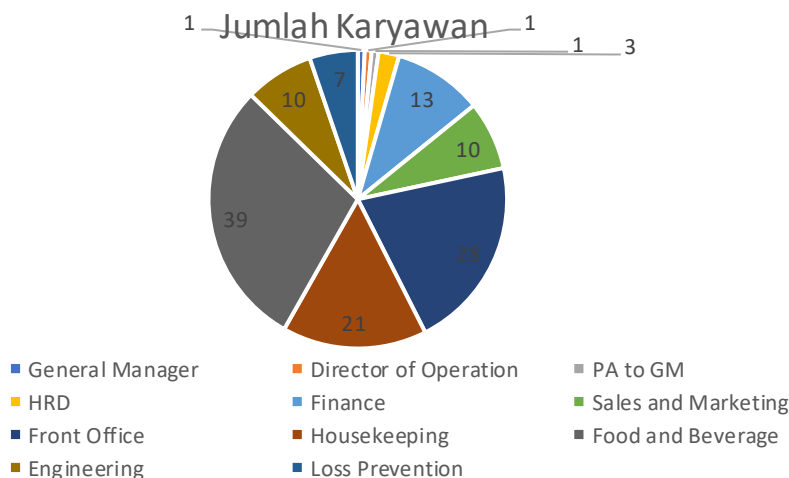
Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Untuk penentuan jumlah sampel, metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sampling jenuh (Sampling Sensus). Adapun jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu 134 responden.

Pengolahan data dan analisis menggunakan beberapa tahap yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dengan skala 4. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, analisis kuantitatif, skala *likert*, dan statistik inferensial. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan analisis linier berganda, koefisien determinasi, serta uji dominan. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

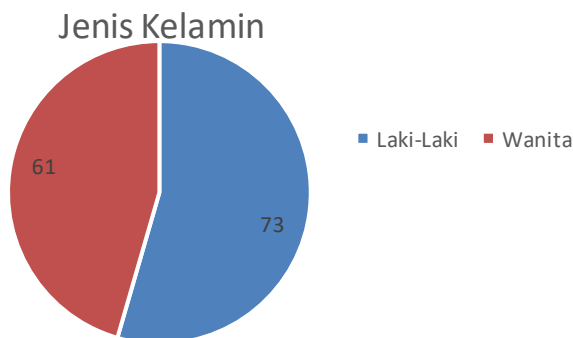
Penelitian ini dilakukan di Four Points by Sheraton Bali Kuta. Hotel ini berada dibawah perusahaan *chains* hotel terbesar saat ini yaitu Marriott International yang berdiri sejak bulan juli tahun 2015.

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman responden berdasarkan departemen, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir, dan usia yang terdapat pada karyawan tetap di Four Points by Sheraton Bali Kuta.



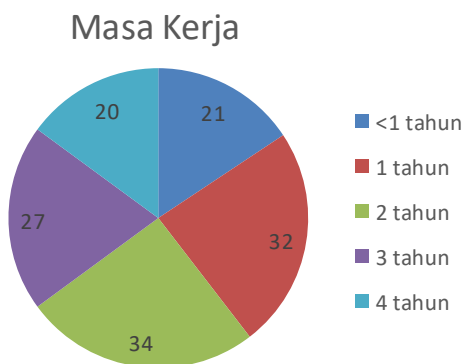
Gambar 1 Diagram Jumlah Responden per Departemen.
 Sumber : HRD Four Points by Sheraton Bali Kuta (2020)

Pada diagram diatas dapat dilihat persebaran jumlah responden berdasarkan departemennya. Adapun jumlah responden terbanyak terdapat pada departemen *Food & Beverages* hal ini dikarenakan pada departemen tersebut dibutuhkan lebih banyak tenaga operasional untuk memberikan layanan makanan dan minuman kepada tamu.



Gambar 2 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin.
 Sumber : HRD Four Points by Sheraton Bali Kuta (2020)

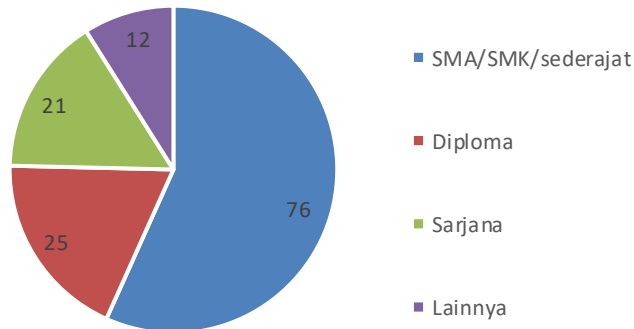
Pada diagram diatas dapat dilihat persebaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun jenis kelamin terbanyak terdapat pada responden laki-laki sebanyak 73 responden, hal ini dikarenakan pada departemen operasional seperti *housekeeping*, *front office*, *engineering*, dan *food & beverages* di Four Points by Sheraton Bali Kuta lebih membutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki.



Gambar 3 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.
Sumber : HRD Four Points by Sheraton Bali Kuta (2020)

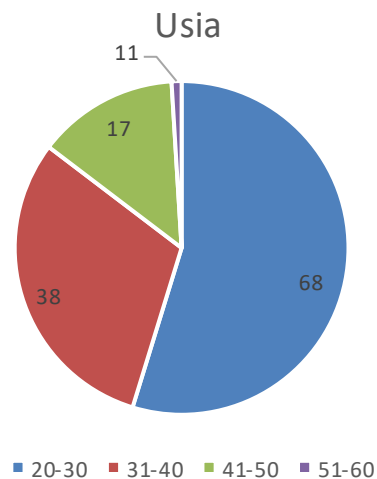
Pada diagram diatas dapat dilihat persebaran jumlah responden berdasarkan masa kerja. Adapun masa kerja karyawan tetap yang terbanyak terdapat pada 2 tahun masa kerja sebanyak 34 orang, hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang sudah mengalami perputaran karyawan dari tahun ke tahun.

Pendidikan Terakhir



Gambar 4 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Kerja.
Sumber : HRD Four Points by Sheraton Bali Kuta (2020)

Pada diagram diatas dapat dilihat persebaran jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir. Adapun pendidikan terakhir yang terbanyak pada karyawan tetap di Four Points by Sheraton Bali Kuta adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang pendidikan SMA/SMK/Sederajat yaitu sebanyak 76 karyawan, dan berdasarkan observasi yang dilakukan hal ini dikarenakan Four Points by Sheraton Bali Kuta lebih banyak merekrut karyawan pada bagian operasional yang merupakan lulusan siap kerja pada bidang perhotelan dalam hal ini khususnya lulusan SMK.



Gambar 5 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Usia.
Sumber : HRD Four Points by Sheraton Bali Kuta (2020)

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa rata-rata usia karyawan tetap yang bekerja di Four Points by Sheraton Bali Kuta berada pada usia muda yang berada pada usia antara 20 -30 tahun.

Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hasil persepsi responden pada kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, untuk melihat persepsi responden terhadap setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Persepsi Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Jawaban Responden				Skor total	Skor rata-rata %	Kategori
		SP	P	TP	STP			
Kepuasan Kerja	X1.1	18	57	45	14	347	2.59	Puas
	X1.2	16	88	30	0	390	2.90	Puas
	X1.3	15	71	48	0	369	2.75	Puas
	X1.4	18	60	50	6	358	2.67	Puas
	X1.5	21	53	47	13	350	2.61	Puas
	X1.6	8	79	43	4	359	2.68	Puas
	X1.7	39	52	34	9	389	2.90	Puas
	X1.8	10	64	54	6	346	2.58	Puas
	X1.9	40	43	36	15	376	2.81	Puas
	X1.10	12	71	45	6	357	2.66	Puas
	X1.11	17	56	55	6	352	2.63	Puas
	X1.12	20	50	49	15	343	2.56	Puas
	X1.13	13	73	42	6	361	2.69	Puas
	X1.14	18	66	50	0	370	2.76	Puas
	X1.15	18	52	60	4	352	2.63	Puas
Rata-Rata							2.70	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa skor tertinggi berada di indikator pernyataan ke2 dan pernyataan ke7 dengan skor rata-rata yang sama yaitu 2.90%. Pada indikator ke2 menyatakan bahwa responden merasa puas dengan jumlah tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja dan dengan demikian dapat dijelaskan bahwa responden merasakan adanya keadilan dalam hal tersebut sehingga responden merasa puas dan indikator ke7 yang menyatakan bahwa responden puas dengan jenis pekerjaan yang dipegang, hal ini menyatakan bahwa responden merasa senang dan tertantang dengan pekerjaan yang dapat membuat mereka menyalurkan seluruh kemampuannya dengan kata lain responden merasa pekerjaan yang dipegang saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan skor terendah berada pada indikator pernyataan ke12 dengan skor rata-rata 2.56% yang menyatakan terdapat kerjasama tim untuk mencapai target, hal ini menyatakan kepuasan responden terhadap kerjasama dalam timnya tidak terlalu tinggi yang dimana rekan kerja diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara teknis, bersahabat, dan saling *support* dalam lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap kepuasan kerja, jawaban responden didominasi oleh pernyataan dalam kategori Puas dengan skor

rata-rata 2.70% sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan kepuasan kerja selama bekerja di Four Points by Sheraton Bali Kuta.

Persepsi Responden terhadap Stress Kerja

Adapun hasil persepsi responden terhadap stress kerja pada penelitian ini yaitu berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, untuk melihat persepsi responden terhadap setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Persepsi Stress Kerja

Variabel	Indikator	Jawaban Responden				Skor total	Skor rata-rata %	Kategori
		SS	S	TS	STS			
Stress Kerja	X2.1	1	51	57	25	374	2.79	Setuju
	X2.2	4	45	79	6	355	2.65	Setuju
	X2.3	7	43	62	23	371	2.77	Setuju
	X2.4	6	51	50	27	366	2.73	Setuju
	X2.5	0	44	59	31	389	2.90	Setuju
	X2.6	8	56	61	9	339	2.53	Setuju
	X2.7	10	50	61	13	345	2.57	Setuju
	X2.8	15	33	58	28	367	2.74	Setuju
	X2.9	31	51	52	0	289	2.75	Setuju
	X2.10	8	51	61	14	349	2.60	Setuju
	X2.11	19	25	65	25	364	2.72	Setuju
	X2.12	5	59	53	17	350	2.61	Setuju
	X2.13	12	56	50	16	338	2.52	Setuju
	X2.14	7	41	78	8	355	2.65	Setuju
	X2.15	17	38	58	21	351	2.62	Setuju
	X2.16	19	44	53	18	338	2.52	Setuju
	X2.17	0	38	85	11	375	2.80	Setuju
	X2.18	14	45	58	17	346	2.58	Setuju
	X2.19	10	53	41	30	359	2.68	Setuju
	X2.20	0	35	84	15	382	2.85	Setuju
	X2.21	0	24	96	14	392	2.93	Setuju
	X2.22	2	42	70	20	376	2.81	Setuju
	X2.23	21	33	64	16	343	2.56	Setuju
	X2.24	13	44	70	7	339	2.53	Setuju
	X2.25	14	40	73	7	341	2.54	Setuju
	X2.26	7	44	73	10	354	2.64	Setuju
	X2.27	5	28	84	17	381	2.84	Setuju
Rata-rata							2.68	Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 7 dapat diketahui skor tertinggi berada di indikator pernyataan ke21 dengan skor rata-rata 2.93% yang menyatakan bahwa responden merasa bosan dengan pekerjaan dan situasi kerja, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan merasakan keadaan yang monoton akibat rutinitas yang

dikerjakan setiap hari dan skor terendah berada pada indikator pernyataan ke16 dengan skor rata-rata 2.52 % yang menyatakan ketidak jelasan *job description*, hal ini dapat terjadi karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa stress kerja karyawan berada pada skor rata-rata 2.68% sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh pernyataan dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya stress kerja selama bekerja di Four Points by Sheraton Bali Kuta.

Persepsi Responden terhadap *Turnover Intention*

Adapun hasil persepsi responden terhadap *turnover intention* pada penelitian ini yaitu berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, untuk melihat persepsi responden terhadap setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Persepsi *Turnover Intention*

Variabel	Indikator	Jawaban Responden				Skor total	Skor rata-rata %	Kategori
		SS	S	TS	STS			
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	10	50	58	16	348	2.60	Setuju
	Y1.2	9	42	60	23	365	2.72	Setuju
	Y1.3	6	48	51	29	371	2.77	Setuju
	Y1.4	12	54	62	6	330	2.46	Setuju
Rata-Rata							2.64	Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa skor tertinggi berada di indikator pernyataan ke3 dengan skor rata-rata 2.77% yang menyatakan bahwa responden membandingkan posisi/pekerjaan yang sekarang dengan yang lain, dengan demikian dapat diketahui bahwa responden melakukan evaluasi terhadap kemungkinan untuk menemukan/ mendapatkan pekerjaan yang layak di tempat lain yang mungkin dapat memberikan benefit atau kepuasan terhadap responden melebihi yang telah didapat saat ini dan skor terendah berada pada indikator pernyataan ke4 dengan skor rata-rata 2.46% yang menyatakan responden ingin meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat responden yang berniat untuk keluar jika karyawan tersebut telah mendapatkan pekerjaan yang baru dan lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa *turnover intention* karyawan berada pada skor rata-rata 2.64% sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh pernyataan dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju terhadap *turnover intention* yang ada di Four Points by Sheraton Bali Kuta.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Sugiyono (2010:178) mengemukakan bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan apabila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan nilai $r_{hit} > r_{tabel}$ ($r_{hit} > 0,168$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi pearson
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel X dan Y
- $\sum x$ = Jumlah nilai variabel X
- $\sum y$ = Jumlah nilai variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel X
- $\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y
- n = Banyaknya sampel

Cara mendapatka skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka variabel itu tidak valid.

Keterangan : r_{hitung} didapatkan dari hasil pengujian dengan SPSS sedangkan r_{tabel} didapatkan dari tabel r dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan.

Adapun hasil output uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Output Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Item	Nilai	r_{tabel}	Status Validitas
1	X1.1	0,419	0,168	Valid
2	X1.2	0,313	0,168	Valid
3	X1.3	0,568	0,168	Valid
4	X1.4	0,527	0,168	Valid
5	X1.5	0,480	0,168	Valid
6	X1.6	0,326	0,168	Valid
7	X1.7	0,620	0,168	Valid
8	X1.8	0,382	0,168	Valid
9	X1.9	0,592	0,168	Valid
10	X1.10	0,411	0,168	Valid
11	X1.11	0,445	0,168	Valid
12	X1.12	0,318	0,168	Valid
13	X1.13	0,187	0,168	Valid
14	X1.14	0,247	0,168	Valid
15	X1.15	0,182	0,168	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan hasil uji validitas yang menyatakan bahwa seluruh indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dikarenakan seluruh nilai $r_{hit} > 0,168$ sehingga dapat dilanjutkan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 10 Hasil Output Pengujian Validitas Stress Kerja

No	Item	Nilai	r_{tabel}	Status Validitas
1	X2.1	0,218	0,168	Valid
2	X2.2	0,225	0,168	Valid
3	X2.3	0,349	0,168	Valid
4	X2.4	0,216	0,168	Valid
5	X2.5	0,352	0,168	Valid

6	X2.6	0,298	0,168	Valid
7	X2.7	0,388	0,168	Valid
8	X2.8	0,202	0,168	Valid
9	X2.9	0,170	0,168	Valid
10	X2.10	0,194	0,168	Valid
11	X2.11	0,173	0,168	Valid
12	X2.12	0,243	0,168	Valid
13	X2.13	0,258	0,168	Valid
14	X2.14	0,207	0,168	Valid
15	X2.15	0,261	0,168	Valid
16	X2.16	0,539	0,168	Valid
17	X2.17	0,231	0,168	Valid
18	X2.18	0,374	0,168	Valid
19	X2.19	0,602	0,168	Valid
20	X2.20	0,334	0,168	Valid
21	X2.21	0,220	0,168	Valid
22	X2.22	0,178	0,168	Valid
23	X2.23	0,535	0,168	Valid
24	X2.24	0,583	0,168	Valid
25	X2.25	0,588	0,168	Valid
26	X2.26	0,253	0,168	Valid
27	X2.27	0,224	0,168	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 10 didapatkan hasil uji validitas yang menyatakan bahwa seluruh indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dikarenakan seluruh nilai $r_{hit} > 0,168$ sehingga dapat dilanjutkan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 11 Hasil Output Pengujian Validitas

No	Item	Nilai	r_{tabel}	Status Validitas
1	X3.1	0,707	0,168	Valid
2	X3.2	0,734	0,168	Valid
3	X3.3	0,408	0,168	Valid
4	X3.4	0,699	0,168	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 11 didapatkan hasil uji validitas yang menyatakan bahwa seluruh indikator *Turnover Intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dikarenakan seluruh nilai $r_{hit} > 0,168$ sehingga dapat dilanjutkan dalam tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat uji untuk mengukur kuesioner yang adalah bagian indikator dari variabel konstruk (Ghozali, 2006). Sebuah kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013: 47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12 Uji Reliabilitas

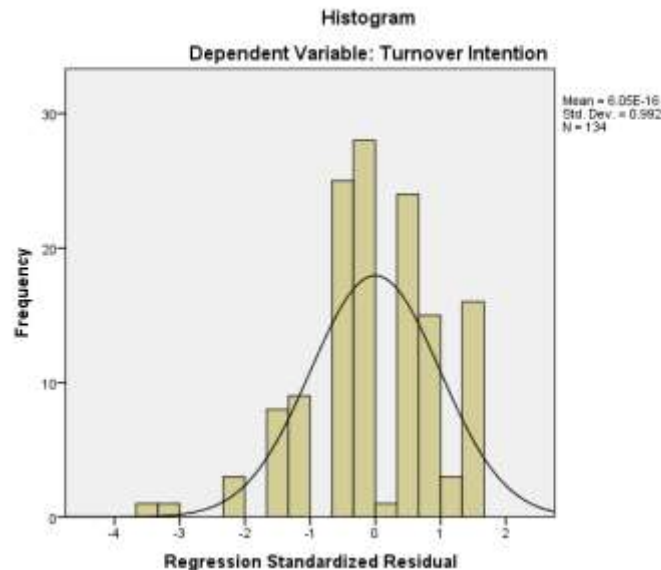
Variabel	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.798	Reliabel
Stress Kerja	0.837	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.793	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 12 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang lebih tinggi yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal. Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Analisis uji asumsi klasik yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikoleniaritas.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah terdapat ketidak normalan atau normal pada model regresi pada variabel X1 dan X2 dan Y maka digunakan uji normalitas. Pada penelitian ini digunakan garfik histogram untuk menguji normalitas, seluruh variabel dapat dikatakan bersitribusi normal apabila kurva histogram membentuk pola parabola atau lonceng.



Gambar 6 Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Gambar 6 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bersitribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah alat yang digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Syarat yang wajib terpenuhi dalam model regresi ini yaitu regresi dikatakan baik apabila tidak mengandung gejala heterokedastisitas atau varian yang homogen (Utama,2009). Heterokedastisitas dapat diuji dengan metode glejser, dengan ketentuan jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan Uji Glejser dimana nilai sig. > 0.05 Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel Uji Heteroskedastisitas dibawah ini:

Tabel 13 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.827	.111		7.420	.000
1 Kepuasan Kerja	-.117	.047	-.267	-2.506	.083
1 Stress Kerja	-.067	.044	-.161	-1.510	.133

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 13 *coefficient* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi berada pada nilai > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel yang diuji.

Uji Multikolinieritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk dapat melihat apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi pada variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi atau gejala multikoleniaritas. Adapun kriteria pada pengujian multikoleniaritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah :

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < dari 10,00 makat dapat diartikan tidak terjadi multikoleniaritas terhadap data yang di uji.
2. jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > dari 10,00 makat dapat diartikan terjadi multikoleniaritas terhadap data yang di uji.

Tabel 14 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 Kepuasan Kerja	.995	1.005
1 Stress Kerja	.995	1.005

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel Kepuasan Kerja dan Stress Kerja berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00. Dengan demikian menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkaskan sebagai berikut:

Tabel 15 Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.829	.272		10.396	.000
1 Kepuasan Kerja	-.348	.093	-.301	-3.739	.000
Stress Kerja	.297	.085	.280	3.477	.001

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 dimana hasil analisis regresi dimana diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut : $Y = 2.829 - 0.348 X_1 + 0.297 X_2$

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diterangkan melalui bahasa yang mudah dimengerti sebagai berikut : Konstanta 2.829. Nilai konstanta sebesar 2.892, berarti jika variabel kepuasan kerja dan stress kerja bernilai nol, maka *turnover intention* akan bernilai sebesar 2.892. sehingga dapat di simpulkan tanpa adanya variabel kepuasan kerja dan stress kerja maka *turnover intention* akan bernilai 2.892. $(B_1) = -0.348$. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar -0.348 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1, maka pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar -0.348. $(B_2) = 0.297$. Variabel stress kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0.297 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel stress kerja meningkat sebesar 1, maka pengaruh terhadap *turnover intention* naik sebesar 0.297.

Uji F Simultan

Analisis F-test digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) di Four Points by Sheraton Bali Kuta. F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* serta untuk mengetahui penerimaan hipotesis secara simultan pada penelitian ini. Uji F dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16 Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	10.388	2	5.194	12.168	.000 ^b
	Residual	55.918	131	.427		
	Total	66.306	133			

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 16 dapat dilihat nilai f_{hit} yang didapat pada nilai $12.168 > 3.194$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ yang menandakan bahwa adanya pengaruh positif dan simultan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan simultan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis null (H_0) ditolak dan (H_1) diterima.

Uji t parsial digunakan pada penelitian ini untuk menentukan penerimaan hipotesis parsial H_0 dan H_a pada hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 17 berikut :

Uji t Parsial

Uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Stress Kerja) mempengaruhi variasi variabel dependen Y (*Turnover Intention*) secara parsial. Uji t parsial digunakan pada penelitian ini untuk menentukan penerimaan hipotesis parsial H_0 dan H_a pada hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Tabel 17 Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.829	.272		10.396	.000
1 Kepuasan Kerja	-.348	.093	-.301	-3.739	.000
Stress Kerja	.297	.085	.280	3.477	.001

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil yang telah didapat pada Tabel 17 dapat dijelaskan hipotesis penelitian sebagai berikut : Pada pengajuan hipotesis pertama yaitu pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didapat nilai t_{hit} sebesar $-3.739 < -1.978$ dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja memiliki arah yang berlawanan terhadap *turnover intention* yaitu ketika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* akan menurun dan sebaliknya ketika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan meningkat yang menandakan bahwa hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis 2 (H_2) diterima.

Pada Hipotesis kedua yaitu pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* didapat nilai t_{hit} sebesar $3.477 > 1.978$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dengan *turnover intention*, dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh stress kerja memiliki arah yang berbanding lurus terhadap *turnover intention* yaitu ketika stress kerja tinggi maka *turnover intention* akan meningkat, maka hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis 3 (H_3) diterima.

Koefisiensi determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) merupakan alat untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2012: 97). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Hasil yang didapat pada penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.144	.65334

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Pada Tabel 18 Dapat dilihat nilai R^2 sebesar 0.157, maka variabel kepuasan kerja dan stress kerja dapat menjelaskan *turnover intention* di Four Points by Sheraton Bali Kuta sebesar 15,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikatnya yaitu *turnover intention* secara signifikan yang terlihat dari uji f dimana $f_{hit} 12,168 > f_{tabel} 3,914$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan merupakan faktor yang dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di Four Points by Sheraton Bali Kuta, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama. Pada hasil analisis koefisien determinasi didapat nilai R^2 sebesar 0.157 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 15,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2016) mendapatkan hasil uji yang dilakukan secara simultan menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat honor Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. Pada hasil analisis koefisien determinasi didapat nilai Adjusted R^2 sebesar 0,659 atau 65,9% yang memiliki arti bahwa variabel *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja (X1), dan stress kerja (X2). Sedangkan sisanya 34,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Melihat pada hasil penelitian yang didapatkan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hit} -3,739 < t_{tabel} -1,978$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien -0,301. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Four Points by Sheraton Bali Kuta yang dimana ketika kepuasan kerja tinggi maka akan berpengaruh pada menurunnya *turnover intention*, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan maupun sikap positif atau negatif yang dialami oleh seorang karyawan menyangkut tentang kepuasannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang

berdampak pada perusahaan dan bagaimana sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya dan juga interaksi yang dilakukan dengan teman sekerjanya. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi yang ditandai dengan terpenuhinya seluruh kebutuhan dan harapan karyawan maka karyawan akan dapat bekerja lebih semangat dan maksimal yang akan berdampak baik pada produktivitas perusahaan dan diri karyawan itu sendiri sehingga kemungkinan adanya *turnover intention* juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda (2017), didapatkan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Septiari (2016), juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka, akan mengalami sikap negatif terhadap pekerjaan mereka dan sikap positif terhadap *turnover intention* (Kabungaidze et al, 2013).

Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* secara signifikan yang terlihat dari uji t dimana $t_{hit} 3,477 > t_{tabel} 1,978$ dengan signifikansi 0,001 dan dengan nilai koefisien 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Four Points by Sheraton Bali Kuta, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga. Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Stress kerja tentunya akan berdampak buruk bagi diri karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan tempat ia bekerja, dengan kondisi yang stress maka juga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang pada akhirnya juga berdampak pada perusahaan. Dengan stress kerja yang dialami oleh karyawan tentu juga berpengaruh pada *turnover intention*, jika stress kerja yang dirasakan tinggi maka semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian Four Points by Sheraton Bali Kuta diharapkan dapat memperhatikan indikator-indikator yang dapat dikatakan tinggi yang menyebabkan stress kerja pada karyawan, dan memberikan dukungan serta *feedback* dan apresiasi yang dapat memberi semangat kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun dalam keadaan stress. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari (2016), menunjukkan dalam penelitiannya bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi stress kerja, maka *turnover intention* karyawan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya, dimana semakin rendah stress kerja maka semakin rendah juga tingkat *turnover intention* yang terjadi.

4. KESIMPULAN

Kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan dengan nilai distribusi R^2 sebesar 0.157 yang menyatakan kepuasan kerja dan stress kerja dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 15.7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan karyawan tetap di Four Points by Sheraton Bali Kuta dapat mempengaruhi penurunan *turnover intention* dengan kata lain kepuasan kerja memiliki pengaruh yang berlawanan sehingga ketika kepuasan kerja naik maka *turnover intention* akan menurun dan sebaliknya ketika kepuasan kerja turun maka *turnover intention* akan naik. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan karyawan tetap di Four Points by Sheraton Bali Kuta dapat mempengaruhi peningkatan *turnover intention* pada karyawan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* berdasarkan pada hasil penelitian ini adalah variabel stress kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0.297.

Laporan ini dapat terselesaikan juga berkat dari doa, dukungan, bantuan, bimbingan dari beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat. Dekan Fakultas Pariwisata Bapak Dr. Drs. I Nyoman Sunarta, M.Si., beserta jajarannya. Selaku. Ketua Program Studi DIV Pariwisata, Fakultas Pariwisata Ibu Dra. Anak Agung Putri Sri, M.Si., beserta jajarannya. Pembimbing akademik Bapak Ngurah Widyatmaja, S.St.Par, M.Par., dan juga kepada sekuruh dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Kepada Ibu Ni Made Ariani, S.E, M.Par., Bapak Drs. Jamin Ariana, M.Par., selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2 Laporan Akhir penulis. Yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat selama penulisan laporan tugas akhir ini. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada kak Sudiantari dan kak Bayu selaku HRD di Four Points Kuta yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mencari data yang penulis butuhkan serta memberi dukungan dan masukan kepada penulis dan juga segenap karyawan Four Points by Sheraton Bali Kuta yang telah memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis. Dan yang terkasih kedua Orangtua penulis yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis. Yang terkasih saudara seiman, kakak-kakak dan teman-teman penulis di perantauan (*girls 23*) Kak Nopita, Kak Sally, Kak Kijol, Irene, April, Tanty, dan Evi, yang selalu mendoakan dan mendukung selama penulisan laporan ini. Dan juga penulis mengucapkan terimakasih untuk semua teman-teman penulis yang terkasih yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberi dukungan, doa, semangat dan masukan kepada penulis.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistik Inferensial*. Depok Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Putri, Suci Trisno. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Hotel Delonix Karawan" dalam *SMART: Study & Management Research Volume XIV*. Bandung: Universitas Telkom.
- Saragih, Ulan Dari. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Perawat Honor pada Rumah Sakit Tentara Pematang Siantar". Medan: *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Septariani, Ni Ketut. 2016. "Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotek Asana Agung Pura bali". dalam *E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 5*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Yuda, Parta. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express". dalam *E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 6*. Denpasar: Universitas Udayana.