

**ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* PEGAWAI DI HOTEL NEW
MOONLIGHT BANDUNG**

Proyek Akhir
Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
dalam menempuh Ujian Sidang
Program Diploma IV



OLEH:

ADAM NOOR AL AZURA

Nomor Induk: 2020309062

**JURUSAN HOSPITALITI
PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PERHOTELAN**

**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA
BANDUNG
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL PROYEK AKHIR

**“ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PEGAWAI DI
HOTEL NEW MOONLIGHT BANDUNG”**

.....

NAMA : ADAM NOOR AL AZURA
NIM : 2020309062
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PERHOTELAN

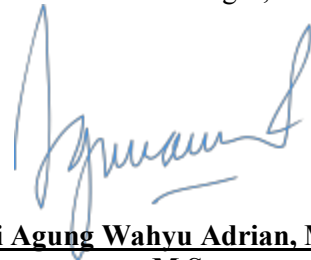
Pembimbing I,



**Dr. ER Ummi Kalsum, A.Mad.,S.Sos, MM.Par.,
CHM.**

NIP. 19730723 199503 2 001

Pembimbing II,



**I Gusti Agung Wahyu Adrian, MM.Par.,
M.Sc.,**

NIP. 19780605 200912 1 002

Bandung, 30 Agustus 2021

Mengetahui,
Kepala Bagian Administrasi Akademik dan
Kemahasiswaan

Menyetujui,
Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

Andar Danova L. Goeltom, S.Sos., M.Sc.
NIP. 19710506 199803 1 001

Faisal, MM.Par.,CHE.
NIP. 19730706 199503 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : ADAM NOOR AL AZURA
Tempat/Tanggal Lahir : BANDUNG / 17 JUNI 1996
NIM : 2020309062
Program Studi : ADMINISTRASI HOTEL

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir/Proyek Akhir/Skripsi yang berjudul:
“ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PEGAWAI DI HOTEL NEW MOONLIGHT BANDUNG”
ini adalah merupakan hasil karya dan hasil penelitian saya sendiri, bukan merupakan hasil penjiplakan, pengutipan, penyusunan oleh orang atau pihak lain atau cara-cara lain yang tidak sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di STP Bandung dan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
2. Dalam Tugas Akhir/Proyek Akhir/Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang atau pihak lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan sumber, nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dalam naskah Tugas Akhir/Proyek Akhir/Skripsi ini ditemukan adanya pelanggaran atas apa yang saya nyatakan di atas, atau pelanggaran atas etika keilmuan, dan/atau ada klaim terhadap keaslian naskah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung ini serta peraturan-peraturan terkait lainnya.
4. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Adam Noor Al Azura
NIM 2020309062

HALAMAN MOTTO

“With great power, comes great responsibility”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Tuhanku Penciptaku.

Kedua Orang Tua, dan Adik dan Keluarga besar

Almamater yang Kudamba. Seluruh Bapak Ibu Dosen Pengajar.

Untuk mereka yang sudah berusaha sebaik mungkin tanpa mengenal lelah.

Kepada diri Saya sendiri. Terima kasih sudah memberikan yang terbaik.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Analisis Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Pegawai di Hotel New Moonlight Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, turnover pegawai dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap turnover pegawai (Y) di New Moonlight Hotel Bandung. Sesuai dengan observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan, terdapat 2 fakta yaitu pegawai sering melakukan overtime dan melakukan job desc diluar dari job desc yang seharusnya. Penulis menduga bahwa faktor kepuasan kerja menjadi penyebab *turnover intention rate* yang tinggi.

Terdapat 21 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, faktor-faktor ini disebutkan oleh Robbins & Judge (2013) dan terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover* menurut Hanafiah (2014).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan New Moonlight Hotel Bandung sejumlah 23 responden yang kemudian diolah dengan alat bantu analisis software SPSS versi 24 untuk *Macintos*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sangat baik sebesar 4,28 untuk kepuasan kerja, dan nilai rata-rata yang baik sebesar 3,66 untuk turnover pegawai. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,097 atau 9,7% turnover pegawai di New Moonlight Hotel Bandung dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ada, sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dipengaruhi pandemi Covid – 19. Rekomendasi yang dapat diterapkan oleh New Moonlight Hotel Bandung untuk menekan angka turnover pegawainya, adalah dengan cara meningkatkan nilai-nilai atau keuntungan yang pegawai dapatkan seperti contohnya meningkatkan gaji, tunjangan dan lain-lain, memberikan kontrak kerja yang berdurasi lama, dan mengangkat pegawai yang baik menjadi pegawai tetap dan mengevaluasi pegawai secara bertahap.

Kata kunci: kepuasan kerja, turnover pegawai

ABSTRACT

This research is entitled Analysis of Job Satisfaction Against Employee Turnover at Hotel New Moonlight Bandung. This study aims to determine respondents' responses to job satisfaction, employee turnover and to determine the effect of job satisfaction (X) on employee turnover (Y) at New Moonlight Hotel Bandung. In accordance with the observations and interviews that the author has done, there are 2 facts, namely employees often do overtime and do job descriptions outside of their supposed job descriptions. The author suspects that job satisfaction is the cause of the high turnover intention rate.

There are 21 factors that affect a person's job satisfaction, these factors are mentioned by Robbins & Judge (2013) and there are several factors that can cause turnover according to Hanafiah (2014).

This study uses a quantitative approach with a sample of 23 employees of New Moonlight Hotel Bandung, which is then processed using SPSS version 24 software analysis tools for Macintos. The results of the descriptive analysis showed a very good average value of 4.28 for job satisfaction, and a good average value of 3.66 for employee turnover. The results of simple linear regression analysis show that the R Square value of 0.097 or 9.7% of employee turnover at New Moonlight Hotel Bandung is influenced by existing job satisfaction, while the remaining 90.3% is influenced by other variables not studied and influenced by the Covid-19 pandemic. Recommendations that can be applied by New Moonlight Hotel Bandung to reduce employee turnover are by increasing the values or benefits that employees get, such as increasing salaries, allowances and others, providing long-term work contracts, and hiring employees who both become permanent employees and evaluate employees gradually.

Keywords: job satisfaction, employee turnover

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allaah SWT. Yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proyek akhir ini dengan judul “**ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PEGAWAI DI HOTEL NEW MOONLIGHT BANDUNG**” Proyek Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program Diploma IV di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung jurusan Hospitaliti program studi Administrasi Hotel. Dalam penyusunan Proyek Akhir ini penulis banyak menemukan hambatan dan rintangan, namun banyak pihak yang membantu dari segi moral, materi dan spiritual penulis sehingga Proyek Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir, yaitu :

1. Bapak Faisal, MM. Par, CHE. Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata NHI Bandung.
2. Bapak Andar Danova L. Goeltom, S.Sos., M.Sc. Selaku Kabag Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Pariwisata NHI Bandung.
3. Bapak Edison, S.Sos., MM. Selaku Ketua Jurusan Hospitaliti Sekolah Tinggi Pariwisata NHI Bandung.
4. Bapak Pudin Saepudin, SST. Par., MPPar. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Hotel.
5. Ibu Dr. ER Ummi Kalsum, A.Mad.,S.Sos, MM.Par., CHM Selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktunya untuk membimbing penulis dari awal hingga akhir.
6. Bapak I Gusti Agung Wahyu Adrian, MM.Par., M.Sc. selaku Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberi masukan dan koreksi.

7. Bapak Jatmiko Edy Waluyo dan Ibu Alam Sari Indah selaku orang tua yang senantiasa mendoakan dan mendukung penulis dalam penelitian ini.
8. Seluruh dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung khususnya Dosen Prodi Administrasi Hotel.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Proyek Akhir ini masih jauh dari sempurna untuk memenuhi syarat ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan penulis yang masih dalam tahap menuntut ilmu & belajar. Akhir kata, penulis berharap agar Proyek Akhir ini dapat menjadi manfaat di masa yang akan datang dan berguna bagi pihak yang membacanya.

Bandung, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	9
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Teori Kepuasan Kerja.....	11
3. Teori <i>Turnover</i>	16
4. Tinjauan Teori Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	19
5. Kerangka Pemikiran	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	21
B. Obyek Penelitian.....	21
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Metode Pengumpulan Data	23
E. Definisi Operasional Variabel	25
F. Analisis Data.....	27
G. Jadwal Penelitian	31

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian.....	32
a. Uji Validitas.....	32
b. Uji Realibilitas	34
B. Pembahasan	36
a. Analisis Deskriptif Variabel X&Y	36
b. Hasil Deskriptif Variabel X&Y	36
c. Uji Regresi Linear Sederhana.....	49

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan.....	53
B. Rekomendasi	55

DAFTAR PUSTAKA	59
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	61
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Jumlah Pegawai Hotel New Moonlight Bandung	4
2. <i>Turnover Intention Rate</i> di Hotel New Moonlight Bandung.....	6
3. Pedoman Skala <i>Likert</i>	24
4. MOV	26
5. Pengukuran Deskriptif.....	29
6. <i>Time Table</i> Penelitian	31
7. Hasil Pengukuran Uji Validitas Variable X	33
8. Hasil Pengukuran Uji Validitas Variable Y	34
9. Hasil Pengukuran Uji Realibilitas Variable X.....	34
10. Hasil Pengukuran Uji Realibilitas Variable Y.....	35
11. Analisis Deskriptif Variabel X&Y	36
12. Statistik Deskriptif Variable X	37
13. Statistik Deskriptif Variable Y	45
14. Analisis Regresi Linear Sederhana Variable X&Y	49
15. Uji ANOVA Variable X&Y.....	51
16. Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

1.	Respon Pegawai Terhadap Ketidakpuasan	13
2.	Rumus Penghitungan <i>Turnover</i>	15
3.	Kerangka Pikiran	18
4.	Rumus <i>Product Moment</i>	27
5.	Rumus Panjang Kelas Interval.....	28
6.	Rumus Regresi Linear Sederhana	30

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. R. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya*, 2, 1st ser. Retrieved February 23, 2021, from <http://www.journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmpc41cf3996cfull.pdf>
- Anwar Sutoyo. 2009. Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interviu,
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohlander, G. W., & Snell, S. (2011). *Principles of human resources management*. Singapore: Cengage Learning Asia Pte.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dwihana Parta Yuda, I., & Ardhana, I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS*. Retrieved February 23, 2021, from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31745>
- Harris, G. E., & Cameron J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087253>
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 2014, 1 (3): 303-312.
- Kuesioner dan Sosiometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Harlow, England: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Harlow: Pearson.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Melbourne, Vic.: Pearson Australia.

- Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2016). *Managing human resources*. Boston, MA, USA: Cengage Learning.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, C., & Rifai, M. (2016). *DASAR-DASAR MANAJEMEN Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (S. Saleh, Ed.). Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Wilton, N. (2019). *An introduction to human resource management*. London: SAGE.