

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI GRAND INNA BALI BEACH

Kezia Angellika¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : angellikaecha2@gmail.com

Abstrak

Permasalahan pada *turnover intention* dapat dilihat dari terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi ternyata dialami Grand Inna Bali Beach, bonus yang di terima karyawan terkadang tidak sesuai dengan capaian kinerja karyawan, pimpinan kurang mampu berkomunikasi dengan baik, sering kali atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan diluar jam oprasional sampai 2 jam setelah waktu yang diberikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap *turnover intention* di Grand Inna Bali Beach. Penelitian dilakukan di Grand Inna Bali Beach dengan menggunakan populasi 493 karyawan dan sampel sebanyak 83 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Grand Inna Bali Beach. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* di Grand Inna Bali Beach dan Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* di Grand Inna Bali Beach

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Abstract

The problem with turnover intention can be seen from the occurrence of a high turnover rate, apparently experienced by Grand Inna Bali Beach, bonuses received by employees are sometimes not in accordance with employee performance achievements, leaders are not able to communicate well, often superiors provide additional work to employees outside of operational hours. up to 2 hours after the allotted time. This study aims to determine the effect of compensation, leadership style, and work stress on turnover intention at Grand Inna Bali Beach. The study was conducted at Grand Inna Bali Beach using a population of 493 employees and a sample of 83 employees. The sampling technique used in this study is to use the Slovin formula. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study shows that compensation has a negative effect on turnover intention at Grand Inna Bali Beach. Leadership style has an effect on turnover intention at Grand Inna Bali Beach and Based on the results of the analysis, this study shows that job stress affects turnover intention at Grand Inna Bali Beach.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Job Stress and *Turnover Intention*

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapinya tujuan perusahaan keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*). Saat ini *turnover* telah menjadi masalah serius bagi (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi dan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Fenomena terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi ternyata dialami Grand Inna Bali Beach. Tingkat *turnover* pegawai yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengindikasikan adanya suatu masalah yang mendasar pada suatu Perusahaan. Dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti, terdapat faktor yang berpengaruh atas *turnover intention* pada karyawan Grand Inna Bali Beach yaitu Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dan tenaga mereka pada perusahaan. Setelah melakukan wawancara dengan 25 karyawan, 15 dari 25 karyawan menjelaskan bahwa bonus yang di terima karyawan terkadang tidak sesuai dengan capaian kinerja karyawan, sehingga karyawan dalam menjalankan pekerjaan

kurang semangat dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

Penyebab kedua yang menyebabkan *turnover intention* yang terjadi di Grand Inna Bali Beach terkait dengan alasan karyawan melakukan *turnover*, yaitu kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. (Paripurna dkk, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin. Berdasarkan wawancara secara acak yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan, 15 dari 25 karyawan yang di wawancarai mengatakan pimpinan Grand Inna Bali Beach kurang mendengarkan masukan karyawan. Dalam mengambil keputusan sering kali tidak memperhitungkan masukan yang diberikan oleh karyawan.

Penyebab ketiga yang menyebabkan *turnover intention* yang terjadi di Grand Inna Bali Beach terkait dengan alasan karyawan melakukan *turnover*, yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan hal yang berbeda dari stress pada umumnya. Menurut Caplan et al. (George dan Zakkariya, 2017), stress kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada karyawan ketika ada sesuatu hal pada lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan atau ancaman bagi karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan terjadi masalah stress kerja yang yang dapat dilihat dari jam kerja karyawan. Dalam satu hari normalnya karyawan memiliki jam kerja sebanyak 8 jam. Namun, sering kali atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan diluar jam oprasional sampai 2 jam setelah waktu yang diberikan oleh atasan dan tidak berimbang antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Diatas Maka Dibuat Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Grand Inna Bali Beach?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Grand Inna Bali Beach?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Grand Inna Bali Beach?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Grand Inna Bali Beach.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Grand Inna Bali Beach.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Grand Inna Bali Beach.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal setting theory

Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwardani 2018)

2.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Saeka dan Suana, 2016). Menurut Haimah dkk (2018) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

- a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
- b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- c) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2016) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung :

- a) Gaji.
- b) Bonus
- c) Penghargaan
- d) Tunjangan

2.4 Kepemimpinan

Menurut Stogdi dalam Sobry (2017:15) bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya. Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

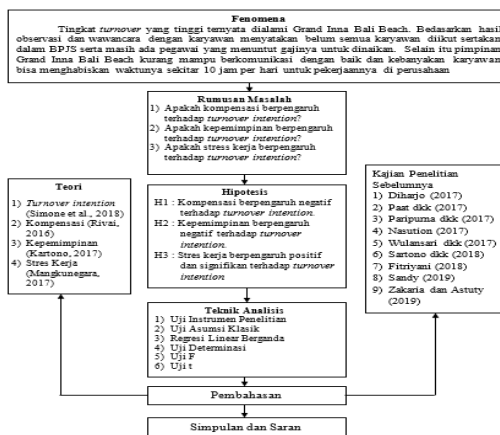
- a) Kemampuan analitis
- b) Ketrampilan berkomunikasi
- c) Keberanian
- d) Kemampuan mendengar
- e) Ketegasan

2.5 Stres Kerja

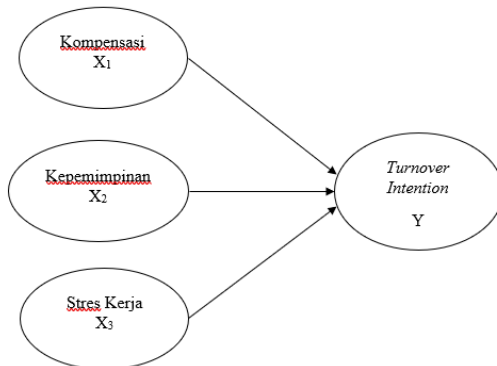
Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir



Gambar 3.2 Model Penelitian



3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:5) Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

IV METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Grand Inna Bali Beach. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi kompensasi, kepemimpinan, stress kerja dan *turnover intention* Grand Inna Bali Beach. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 493 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Slovin* sehingga diperoleh sampel sebanyak 83 reponden.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diuji dengan signifikat 0,05. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018:272). Model regresi linier berganda ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

- Y = *Turnover Intention*
- α = Konstanta
- β₁, β₂, β₃, = Koefisien Regresi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Stres Kerja
- e = Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, stress kerja dan *turnover intention* adalah *valid*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, stress kerja dan *turnover intention* memiliki *cronbach's alpha* lebih

besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berubahnya *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS version 25.0 *for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Analisis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	13.749	0,931		14,767	0,000
	Kompensasi	-0,614	0,039	-0,757	-15,868	0,000
	Kepemimpinan	-0,079	0,027	-0,136	-2,963	0,004
	Stres Kerja	0,319	0,051	0,287	6,302	0,000
R						0,923
Adjusted R Square						0,846
F						151,169
Sig. F						0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,749 - 0,614X_1 - 0,079X_2 + 0,319X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, diperoleh informasi bahwa :

a) Nilai koefisien konstanta sebesar 13,749 menunjukkan bahwa nilai variabel *turnover intention* adalah sebesar 13,749 apabila kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja sama dengan nol (0).

b) Nilai koefisien regresi kompensasi menunjukkan arah negatif sebesar -0,614. Hal ini menunjukkan apabila pimpinan mampu memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* dengan asumsi variabel lain konstan.

c) Nilai koefisien regresi kepemimpinan menunjukkan arah negatif sebesar -0,079. Hal ini menunjukkan apabila pemimpin mampu memberikan ketegasan maka

akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* dengan asumsi variabel lain konstan

- d) Nilai koefisien regresi stress kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan apabila pimpinan mampu memberikan waktu kerja yang lebih luang maka akan mampu menurunkan *turnover intention* dengan asumsi variabel lain konstan.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil analisis data menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan pada Tabel 5.14 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 5.11 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kompensasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,923. Berdasarkan pedoman untuk

memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,923 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

5.5 Analisis Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,846. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 84,6% sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F hitung 151,169 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan uji model dapat dilanjutkan

5.7 Uji T (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 5.12 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 1 *Standardized* koefisien beta variabel kompensasi menunjukkan arah negatif sebesar 0,757 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Grand Inna Bali Beach maka hipotesis yang diajukan terbukti.

- b) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 2 *Standardized* koefisien beta variabel kepemimpinan menunjukkan arah negatif sebesar 0,136 dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Grand Inna Bali Beach maka hipotesis yang diajukan terbukti.
- c) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 3 *Standardized* koefisien beta variabel stress kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Grand Inna Bali Beach maka hipotesis yang diajukan terbukti.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

5.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* akan berkurang. Kompensasi sebagai mana yang diungkapkan oleh Zakaria (2019) dengan pemberian kompensasi dapat menurunkan pengaruh negatif dan mampu menurunkan *turnover intention*. Hal ini memberikan gambaran bahwa kompensasi yang baik akan menurunkan *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Rande (2017), Hanudin (2020) dan Amar dan Fikri (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Fitriyani (2018) salah satu faktor

yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik, mengarahkan karyawannya menghindari *turnover intention*. Hal ini akan memberikan dampak negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Hasibuan dan Silvy (2019), Saputra dan Mulia (2020) dan Hustia (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mengalami stress kerja akan merasa tertekan tertekan. Dengan kondisi tertekan tersebut karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan saat ini. Keinginan untuk meninggalkan ini dilanjutkan dengan mulai membandingkan pekerjaan yang dia miliki saat ini dengan pekerjaan lain. Hasil ini didukung penelitian oleh Agustina (2019), Kania (2019) dan Juliarto (2020) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

VI PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Grand Inna Bali Beach, ini berarti apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja maka *turnover intention* Grand Inna Bali Beach akan mengalami penurunan.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Grand Inna Bali Beach, ini berarti apabila pemimpin mampu meningkatkan ketegasan maka *turnover intention* Grand

Inna Bali Beach akan mengalami penurunan.

- 3) Stress kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Grand Inna Bali Beach, ini berarti apabila beban kerja diberikan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan maka *turnover intention* Grand Inna Bali Beach akan mengalami penurunan.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kompensasi, kepemimpinan dan stress kerja berkontribusi sebesar 84,5% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan kompetensi, indikator karyawan memperoleh gaji yang sesuai dengan beban kerja mempunyai nilai terendah. Maka peneliti menyarankan karyawan Grand Inna Bali Beach memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja.

2. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, indikator pimpinan mampu bersikap tegas dalam menghadapi bawahan dan pengambilan keputusan mempunyai nilai terendah. Maka peneliti menyarankan pimpinan Grand Inna Bali Beach mampu bersikap tegas dalam menghadapi bawahan dan pengambilan keputusan.
3. Berkaitan dengan stress kerja, indikator beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan memiliki nilai tertinggi. Maka peneliti menyarankan pimpinan Grand Inna Bali Beach memberikan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan.

DAFTAS PUSTAKA

- Agus Pande Saeka, I Putu dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6) : 3736-3760.
- Dharma, C. 2018. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1 (2), 1-9.
- Diharjo, Wulandari Puspa, and Khuzaini Khuzaini. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6.4.
- Fitryani, Dewi Anisa. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT.

- Sanbe Farma Unit III. *Skripsi*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFPE
- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Melinda, Beti. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Argofarm Nusa Raya Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Manajemen*
- Nasution, Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7.3 : 224238.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Paat, Gishella, Bernhard Tewal, and Arazzi Bin H. Jan. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.3.
- Pariapura, I. Gede Diatmika, I. Wayan Gede Supartha, and Made Subudi. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada pt agung automall kuta. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 : 2441-2474.
- Pawesti, Ristia dan Wikansari. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*. Vol. 3, No. 2 : 49- 67.
- Rivai, Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy 2018. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Sandy, Fransiskus Billy. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX. *Jurnal Manajemen* 16 : 1-19.

Sartono, Muhamad, Yulianeu Yulianeu, and Leonardo Budi Hasiholan. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management* 4.4.

Simone. C. 2018. Problem-Based Learning in Teacher Education : Trajectories Of Change. *Internasional Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 4, No. 12.

Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Terry, George R. 2018. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wulansari, Yuliana Ayu, Teman Koesmono, and Marliana Junaedi. 2018. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT. PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 6.2 : 112-124.

Zakaria, Royan, and Isthofaina Astuty. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Manajemen Bisnis* 8.1 : 82-97.