

## ABSTRAK

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* PEGAWAI *FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT* DI HOTEL GUMILANG REGENCY BANDUNG

Persaingan di industri perhotelan terlihat semakin ketat, hal tersebut dapat dilihat semakin banyaknya hotel-hotel dengan klasifikasi bintang yang banyak bermunculan. Melihat tingkat persaingan hotel di kota Bandung yang semakin meningkat dan ditambah meningkatnya kunjungan wisatawan ke Bandung yang membaik, maka timbul tingkat persaingan yang tinggi. Untuk itu hotel harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama suatu perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut. Untuk tetap bisa bertahan suatu hotel perlu adanya sumber daya manusia yang tangguh serta mau bekerja keras dalam menjalankan kegiatan operasional hotel.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja di Hotel Gumilang Regency Bandung, 2) tingkat *turnover* pegawai *food and beverage department* di Hotel Gumilang Regency Bandung, dan 3) pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja di Hotel Gumilang Regency Bandung terhadap *turnover* pegawai *food and beverage department*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *food and beverage department* Hotel Gumilang Regency Bandung dimana sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 32 orang dengan metode sampel jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja hubungannya dengan *turnover* karyawan diketahui dari hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara faktor-faktor kepuasan kerja terhadap *Turnover* (Y). Pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,636. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji ( $X_1$ ), Pekerjaan itu sendiri ( $X_2$ ), Rekan kerja ( $X_3$ ), Promosi ( $X_4$ ) dan Atasan ( $X_5$ ) terhadap *Turnover* (Y). Besarnya nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% *turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : faktor kepuasan kerja, *turnover* karyawan

### ***ABSTRACT***

## ***ANALYSIS OF JOB SATISFACTION FACTORS TO EMPLOYEE TURNOVER IN THE FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT AT GUMILANG REGENCY HOTEL BANDUNG***

Competition in the hospitality industry looks increasingly tight, it can be seen more and more hotels with a lot of pop-star classification. Seeing the level of competition in the growing city of Bandung and added increasing tourist visits to Bandung were improved, then the resulting high level of competition. For that the hotel should have effective management, and of course the employees as the main asset of a company are a factor that supports it. In order to survive a hotel needs to be a strong human resource and willing to work hard in hotel operating activities.

The purpose of this study was 1) to determine the factors of job satisfaction in Gumilang Regency Hotel Bandung, 2) employee turnover rate in the food and beverage department Gumilang Regency Hotel Bandung, and 3) the influence of the factors of job satisfaction in Gumilang Regency Hotel Bandung on turnover in food and beverage department employees. The samples in this study were all employees of food and beverage department Gumilang Regency Hotel Bandung where samples were determined in this study as many as 32 people with saturated sample or census method.

The method used in this research is descriptive. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS. The results of this study indicate that factors related to job satisfaction employee turnover is known from the calculation of correlation coefficient of 0.749. This shows that there is a strong relationship between the factors of job satisfaction on turnover (Y). Testing the hypothesis of  $F_{obtained}$  by 6.636. thus it can be concluded that there is a simultaneous significant influence of Salary (X1), work itself (X2), coworkers (X3), Promotion (X4) and Leaders (X5) on Turnover (Y). The value of the

coefficient of determination is known that the influence of the factors of job satisfaction on turnover of 56.1% while the remaining 43.9% of employee turnover can be explained by other variables not examined.

Keywords : Job Satisfaction Factors, Employee Turnover