

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Hotel Bintang Tiga

Hilmy Aulia Alfiyah*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*hilmyaulia2000@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.tutyutami@unisba.ac.id

Abstract. The hospitality industry in Indonesia is a rapidly growing economic sector and has an important role in supporting tourism and the national economy. Where in this development is accompanied by a high turnover intention in Indonesia, especially for employees who work in the hospitality industry in the hospitality sector. One of the factors that encourage hotel employees to change workplaces is the perception that the quality of their work life has not been fulfilled properly. The purpose of this study is to see the extent of the influence of quality of work life on turnover intention in hotel employees. This study used a non-experimental quantitative method, involving 98 respondents and applying a simple regression analysis test. The measuring instrument for the quality of work life variable was adapted by Wardani (2019), which refers to Walton's (1973) measuring instrument. While the measuring instrument for the turnover intention variable was adapted by Tata Saefullah (2019), which refers to Mobley's (1978) measuring instrument. The results of simple regression analysis show that quality of work life is significantly correlated to turnover intention. This correlation is indicated by the negative regression coefficient (quality of work life = -0.069), which shows that the higher the quality of work life, the lower the turnover intention. In addition, the coefficient of determination reveals that 16.2% of the turnover intention variable is influenced by the variables in quality of work life.

Keywords: *Quality of Work Life, Turnover Intention, Hotel Employee.*

Abstrak. Industri perhotelan di Indonesia adalah sektor ekonomi yang berkembang pesat dan memiliki peran penting dalam mendukung pariwisata dan ekonomi nasional. Dimana dalam perkembangan ini disertai adanya intensi turnover yang tinggi di Indonesia, terutama pada karyawan yang bekerja di industri hospitality bidang perhotelan. Salah satu faktor yang mendorong karyawan hotel untuk berpindah-pindah tempat kerja adalah persepsi bahwa kualitas kehidupan kerjanya belum terpenuhi dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan hotel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental, dengan melibatkan 98 responden dan menerapkan uji analisis regresi sederhana. Alat ukur untuk variabel kualitas kehidupan kerja diadaptasi oleh Wardani (2019), yang merujuk pada alat ukur Walton (1973). Sementara alat ukur untuk variabel intensi turnover, diadaptasi oleh Tata Saefullah (2019), yang merujuk pada alat ukur Mobley (1978). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi signifikan terhadap intensi turnover. Korelasi ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bertanda negatif (kualitas kehidupan kerja = -0.069), yang memperlihatkan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah intensi turnover. Selain itu, koefisien determinasi mengungkapkan bahwa sebesar 16.2% dari variabel intensi turnover dipengaruhi oleh variabel dalam kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Intensi Turnover, Karyawan Hotel.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan sebagai modal fungsional dalam organisasi, dapat diubah menjadi potensi fisik dan non-fisik untuk mendukung eksistensi organisasi [1]. Dalam mempertahankan eksistensinya terdapat pengelolaan sumber daya manusia, termasuk fungsi pemeliharaan. Keberadaan fungsi pemeliharaan ini dapat memberikan manfaat dalam memenuhi harapan karyawan selama bekerja. Apabila keberhasilan dalam memenuhi harapan karyawan maka dapat meningkatkan kualitas kerja, sementara ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan pekerjaan dapat menyebabkan perilaku menarik diri atau turnover [2].

Menurut survei CompData tahun 2018, tingkat turnover tertinggi terjadi di sektor hospitality dengan angka mencapai 29,4% [3]. Tingkat turnover karyawan hotel di Indonesia mencapai 11-38% setiap tahun [4], persentase ini dianggap tinggi dibandingkan dengan standar normal menurut Gillies [5], yang menganggap 5-10% sebagai tingkat turnover yang normal, sedangkan lebih dari 10% dianggap tinggi. Oleh karena itu, tingkat turnover karyawan di sektor hospitality, terutama dalam perhotelan, dapat dianggap tinggi. Proses turnover dimulai dengan intensi turnover, yaitu dorongan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan [6]. Parasuraman [7] menegaskan dalam penelitiannya bahwa intensi turnover merupakan faktor penentu dari actual turnover di suatu perusahaan.

Intensi turnover merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain sesuai pilihan mereka, yang ditandai dengan munculnya *thinking of quitting*, *intention to search for another job*, dan *intention to quit* [8]. Laporan Michael Page mencatat bahwa 84% pekerja di Indonesia berencana untuk mengundurkan diri pada tahun 2022 [9]. Tingkat intensi turnover yang tinggi menjadi permasalahan karena berpotensi menimbulkan dampak negatif, termasuk biaya besar bagi perusahaan dalam merekrut dan melatih karyawan baru. Laporan mencatat faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan antara lain seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, jarak tempuh kantor yang jauh, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, kehilangan passion atau kebosanan terhadap pekerjaan, dan tingkat gaji yang tidak memadai [10]. Alasan ini dapat dikategorikan dalam dimensi kualitas kehidupan kerja menurut teori Walton R. E. [11], dengan Varghese [12] menunjukkan bahwa karyawan dengan kualitas kehidupan kerja tinggi cenderung merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka.

Walton [11] mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman di tempat kerja mereka dengan konstruksi kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari delapan dimensi, yaitu 1) *adequate and fair compensation*; 2) *safe and healthy working conditions*; 3) *immediate opportunity to use and develop human capacities*; 4) *opportunity for career growth*; 5) *social integration in the work organization*; 6) *constitutionalism in the work organization*; 7) *work and total life space* dan; 8) *social relevance of work life*. Demi menciptakan kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik, kedelapan dimensi tersebut perlu dipenuhi. Meski demikian, perusahaan perhotelan kadang mengalami kesulitan dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang positif.

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Almaki [13] dan Alsadat [14], menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan dengan intensi turnover. Temuan serupa ditemukan dalam studi Oliviani [15] di sektor manufaktur, yang menegaskan hubungan negatif antara *quality of work life* dengan *turnover intention* ($r = -0,279$, $p < 0,05$). Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa menciptakan kualitas kehidupan kerja dapat menjadi faktor yang mengurangi intensi turnover, karena dampak signifikan pada respons perilaku pekerja, termasuk keputusan untuk melakukan turnover [16] [17].

Industri perhotelan, bagian dari sektor hospitality, memiliki peran krusial di berbagai negara, termasuk Indonesia. Hotel, sebagai penyedia layanan jasa komersial, mengharuskan karyawan menunjukkan sikap ramah kepada pengunjung. Kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai pelayanan yang optimal dalam operasional hotel. Altarawmneh dan Al-Kilani [18] mengindikasikan bahwa karyawan hotel yang bekerja di hotel bintang empat dan lima cenderung memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan hotel yang bekerja di hotel berbintang satu hingga tiga. Hotel bintang tiga, sebagai budget hotel, menyajikan pelayanan

ramah dan suasana nyaman seperti hotel berbintang, dengan harga yang lebih terjangkau. Tujuannya adalah memberikan pengalaman positif dengan mempertahankan kualitas tertentu, sambil memperhatikan keterjangkauan biaya. Situasi ini menimbulkan tantangan dalam menjalankan tuntutan pelayanan yang harus dipenuhi, mengingat keterbatasan jumlah karyawan yang menangani tugas tersebut karena banyak yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan [19]. Jumlah hotel bintang tiga di Kota Bandung sebanyak 122 hotel. Dengan banyaknya hotel bintang tiga ini menyebabkan banyaknya karyawan yang sering berpindah dikarenakan beberapa faktor, misalnya adanya hotel lain yang berani memberikan gaji lebih atau lainnya.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan keamanan kerja belum optimal di beberapa hotel bintang tiga di Kota Bandung. Meskipun sistem imbalan dianggap adil, beberapa karyawan tidak merasa mendapat dukungan dalam pengembangan karir atau pendidikan lanjutan. Wawancara dengan 10 karyawan dan manajer HRD pada Desember 2023 mengungkapkan bahwa beberapa karyawan memiliki keinginan untuk berhenti dan mencari pekerjaan baru, meskipun merasa imbalan sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan karyawan untuk pindah, selain imbalan dan kondisi lingkungan kerja.

Dengan mempertimbangkan profil karyawan hotel bintang tiga, serta beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengkaji mengenai peran kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover, namun belum secara signifikan menganalisis pengaruhnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan hotel bintang tiga yang memiliki turnover dengan kategori tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover karyawan hotel bintang tiga?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

Menurut Kotler (1) menyatakan bahwa, “Iklan adalah segala bentuk presentasi non-pribadi dan promosi gagasan, barang, atau jasa oleh sponsor tertentu yang harus dibayar.” Menurut Saladin (2) menyatakan bahwa, “*Advertising* adalah salah satu alat promosi, biasanya digunakan untuk mengarahkan komunikasi persuasif pada pembeli sasaran dan masyarakat dimana bentuk penyajian iklan ini bersifat non-personal”.

Kesadaran merek adalah kesanggupan seorang calon pembeli untuk mengenali, mengingat kembali suatu merek sebagai bagian dari suatu kategori produk tertentu. Bagian dari suatu kategori produk perlu ditekankan karena terdapat suatu hubungan yang kuat antara kategori produk dengan merek yang dilibatkan. Kesadaran merek membutuhkan jangkauan kontinyu dari perasaan yang tidak pasti bahwa merek tertentu telah dikenal sebelumnya, sehingga konsumen yakin bahwa produk merupakan satu-satunya merek dalam satu kelompok produk (3).

Menurut Terence. A Shimp (4), kesadaran merek merupakan kemampuan sebuah merek untuk muncul dalam benak konsumen ketika mereka sedang memikirkan kategori produk tertentu dan seberapa mudahnya nama tersebut dimunculkan, lebih jauh lagi, kesadaran merek adalah dimensi dasar dalam ekuitas merek.

Upaya untuk memperkenalkan Le Minerale pada masyarakat luas bukan merupakan pekerjaan yang mudah ditambah lagi telah ada produk sejenis yang telah sangat dikenal oleh masyarakat. PT Mayora Indah Tbk dalam upayanya memperkenalkan merek Le Minerale juga tidak hanya sekedar mengenalkan, tetapi perlu menanamkan kesadaran merek kepada masyarakat, karena melalui kesadaran merek inilah perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain serta akan mendapatkan keuntungan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan iklan Le Minerale dengan peningkatan kesadaran merek?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawan hotel bintang tiga.
2. Untuk mengetahui bagaimana intensi turnover karyawan hotel bintang tiga.

3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover karyawan hotel bintang tiga.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode analisis kausalitas dengan pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan hotel Kota Bandung, meskipun jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran, yang menghasilkan jumlah minimal 96 responden. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yaitu convenience sampling dengan total responden sebanyak 98 responden.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan penggunaan kuesioner online melalui aplikasi Google Form. Teknik analisis data melibatkan regresi linier sederhana, yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas serta analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Intensi Turnover (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, jumlah responden karyawan hotel berbintang tiga Kota Bandung sebanyak 98 orang. Responden ini dikelompokkan berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, gaji, dan jabatan.

Dari 98 responden, karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 61 responden (62.25%) adalah laki-laki, sementara 37 responden (37.75%) merupakan perempuan. Sementara itu, karakteristik berdasarkan usia menunjukkan mayoritas responden memiliki usia antara 17 hingga 27 tahun, yaitu sebanyak 65 responden (66.33%). Pada karakteristik berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja di hotel yang sama antara 3 hingga 24 bulan, mencakup 85 responden (86.73%). Selanjutnya pada karakteristik gaji yang diterima mayoritas memiliki gaji dengan rentang 2 hingga 6 juta, sebanyak 90 responden (91.83%). Kemudian apabila berdasarkan jabatan mayoritas responden memiliki jabatan sebagai staf yaitu sebanyak 91 responden (92.86%).

Tabel 1

		Hasil Data	
		F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	61	62,25%
	Perempuan	37	37.75%
Usia	17 hingga 27 Tahun	65	66,33%
	28 hingga 38 Tahun	26	26,53%
	39 hingga 48 Tahun	7	7,14%
Lama Bekerja	3 hingga 13 Bulan	49	50%
	14 hingga 24 Bulan	36	36,73%
	25 hingga 35 Bulan	7	7,14%
	36 hingga 46 Bulan	6	6,13%
Gaji	2 hingga 6 Juta	90	91.83%
	7 hingga 11 Juta	6	6.15%
	12 hingga 15 Juta	2	2.04%
Jabatan	Manajer	4	4.08%
	Leader	2	2.04%
	Supervisor	1	1.02%
	Staf	91	92.86%

Berikut adalah analisis deskriptif mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel intensi turnover. Hasil analisis deskriptif dijelaskan pada tabel 1 dan 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif (X)

No	Kategori	Interval	F	%
1.	Rendah	35 – 69	2	2.04%
2.	Sedang	70 – 104	40	40.82%
3.	Tinggi	105 – 140	56	57.14%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif (Y)

No	Kategori	Interval	F	%
1.	Rendah	6 – 14	73	74.5%
2.	Tinggi	15 – 24	25	25.5%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3 dan 4.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.623	1.725		11.957	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.069	.016	-.403	-4.316	.000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Dari tabel koefisien maka model regresi pada penelitian ini adalah:

$$\hat{y} = 20.623 - 0.069x$$

Dalam tabel tersebut, menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi memiliki tanda negatif (Kualitas Kehidupan Kerja = -0.069). Semakin rendah tingkat kualitas kehidupan kerja, maka tingkat intensi turnover akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

Tabel 5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Intensi Turnover (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.154	2.430

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Pada tabel model summary dapat diketahui sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung melalui analisis regresi yang diperoleh dari koefisien determinasi (R2) dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r = 0.403) sehingga didapatkan hasil R2 sebesar 0.162. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0.162, diperoleh sumbangan efektif dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel intensi turnover sebesar 16.2%. Sisanya sekitar 83.8% dipercayai sebagai pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel kualitas kehidupan kerja pada karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung secara umum adalah sebagai berikut: 57.14% responden mengalami kondisi kualitas kehidupan kerja tinggi, 40.82% berada pada tingkat sedang, dan 2.04% mengalami kondisi rendah. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini mengalami kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Dari gambaran ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung memiliki persepsi positif terhadap kontribusi perusahaan (hotel) dalam memenuhi kebutuhan mereka saat bekerja. Mengacu pada dimensi yang dijelaskan oleh Walton [11], 57.14% karyawan tersebut mengalami pengalaman kerja yang bermanfaat dan memuaskan, yang menjadi sumber energi untuk meningkatkan performa di bidang lainnya.

Kondisi kualitas kehidupan kerja yang tinggi bagi karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, partisipasi, dan sistem imbalan yang adil. Meskipun rentang gaji dianggap tinggi (2 hingga 6 juta per bulan) oleh 48.9% responden, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji, tetapi pada kesesuaian sistem imbalan dengan tugas yang diemban. Mayoritas responden dengan jabatan staf (91 responden) merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi, dan sebagian besar dari mereka merasa upah yang diterima setara dengan rekan kerja dalam jabatan yang sama. Kesimpulan ini sejalan dengan konsep Walton [11] bahwa upah yang memadai, adil, dan sebanding dengan rekan kerja merupakan elemen penting untuk mempertahankan kehidupan. Dalam konteks ini, karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung merasakan bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang mereka lakukan, sejalan dengan tujuan pemberian kompensasi yang diungkapkan oleh Hasibuan [20] dalam menjaga kerjasama, kepuasan kerja, dan stabilitas karyawan.

Mayoritas karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung, sebanyak 74.5%, menunjukkan tingkat intensi *turnover* yang rendah, sedangkan 25.5% memiliki intensi *turnover* tinggi. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian yang melibatkan 73 responden dengan intensi *turnover* rendah dan 25 responden dengan intensi *turnover* tinggi. Analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa 15 responden (15.31%) yang memiliki intensi *turnover* tinggi bekerja dalam rentang waktu 3 hingga 13 bulan. Temuan ini sesuai dengan teori Mobley (2), yang menyatakan bahwa lebih dari setengah karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan pada akhir tahun pertama. Pandangan ini juga diperkuat oleh Robbins [21] yang menegaskan bahwa masa kerja merupakan prediktor yang signifikan dalam mempengaruhi intensi *turnover* karyawan, dengan interpretasi bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung bertahan lebih lama di satu hotel.

Intensi *turnover* pada karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung berada di tingkatan yang rendah, berbeda dengan survei umum yang mencatat tingkat intensi *turnover* tinggi pada karyawan hotel. Ini disebabkan oleh kepuasan mayoritas karyawan terhadap kondisi kualitas kehidupan kerja mereka. Karyawan yang merasa kebutuhan pribadinya terpenuhi di tempat kerja cenderung memiliki intensi *turnover* yang rendah. Dalam penelitian ini, karyawan hotel bintang tiga menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi, yang berkorelasi dengan intensi *turnover* yang rendah. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa karyawan yang mengalami kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (22). Oleh karena itu, kemungkinan besar karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan memilih untuk tetap bekerja di hotel tersebut.

Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan hotel bintang tiga di Kota Bandung." Analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover*, dengan arah hubungan yang negatif. Artinya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi intensi *turnover*, dan sebaliknya. Pengujian koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 16.2%, menunjukkan bahwa 16.2% variasi dalam intensi *turnover* dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja. Sisanya, sebanyak 83.8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran mengenai kondisi kualitas kehidupan kerja pada karyawan hotel bintang tiga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kondisi kualitas kehidupan kerja yang tinggi.
2. Secara umum gambaran mengenai kondisi intensi turnover pada karyawan hotel bintang tiga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kondisi intensi turnover dengan kategori rendah.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan hotel bintang tiga. Koefisien determinasi sebesar 0.162, dapat disimpulkan bahwa 16.2% variabel intensi turnover dipengaruhi oleh variabel kualitas kehidupan kerja.

Dengan merujuk pada pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian ini, masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda untuk melihat dimensi kualitas kehidupan kerja mana yang paling berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yaitu Lisa Widawati, Dra., M.Si., Psikolog dan Ayu Tuty Utami, S. Psi., M. Psi., Psikolog yang telah memberikan bimbingan sepanjang perjalanan penelitian ini. Serta ucapan terima kasih juga kepada Bapak Ibu Human Resource Development hotel bintang tiga Kota Bandung yang telah memberikan izin kepada karyawannya untuk menjadi responden. Serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan hotel bintang tiga Kota Bandung yang telah berpartisipasi dan bekerja sama sebagai responden dalam penelitian ini. Selain itu juga, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut serta dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Sulistiyani, & Rosidah, &. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik). Yogyakarta: Graha Ilmu. Djaslim S. Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran. Bandung: Linda Karya; 2003.
- [2] Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- [3] Compdata, S. (2018). Turnover Report. Compdata Survey & Consulting Dolan Technologies.
- [4] Wowor, W. P. (2022). Employer Brand and Employee Engagement as Predictors of Turnover Intention in the Hospitality Industry. *Jurnal Mantik*, 2740–2747.
- [5] Gillies, D. (1989). Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem. Terjemahan Illioni: WB Saunders Company.
- [6] Widjaya, D. C. (2006). Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 72-83.
- [7] Parasuraman. (1989). Nursing turnover: An integrated model. *Research in Nursing and Health*, 267-277.
- [8] Mobley, W. H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 408-414.
- [9] Karnadi, A. (2022). Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan. *Data Indonesia.id*.
- [10] Sebayang, R. (2019). Pindah Kerja? Ini Kisaran Kenaikan Gaji yang Bisa Diajukan. *CNBC Indonesia*.
- [11] Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It. *Sloan Management Review*,

- 11-21.
- [12] Varghese, S. (2013). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at workplace. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 8-16.
- [13] Almaki, M. J. (2012). The Relationship between Quality of work life and Turnover intention of Primary HealthCare Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 1-11.
- [14] Alsadat, N. N. (2018). The Effect Of Quality Of Work Life and Job Control On Organizational Indifference and Turnover Intention Of Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Nursing and Midwifery*, 915-923.
- [15] Oliviani, R. V. (2021). Hubungan Antara Quality Of Work Life Dengan Turnover Intention. *CALYPTRA Vol. 9*.
- [16] Korunka, C. H. (2008). Quality of work life and turnover intention in information technology work. *Human Factor and Ergonomic in Manufacturing*, 409-423.
- [17] Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life : An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 49-58.
- [18] Altarawmneh, I. &K. (2010). Human resource management and turnover intentions in the Jordanian hotel sector. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 46-59.
- [19] Sagita, N. A. (2021). Intensi Turnover Perusahaan Perhotelan: Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia*, 60-68.
- [20] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Robbins. (2001). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* ninth edition. USA: Prentice Hall Inc.
- [22] Zhao, X. S. (2013). "The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 780-788.