

## Analisis *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Hotel RBB

Anak Agung Istri Ari Swastiari<sup>1</sup>, Ni Desak Made Santi Diwyartha<sup>2</sup>, Kadek Andita Dwi Pratiwi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Politeknik Negeri Sriwijaya dan [santidiwyartha@yahoo.com](mailto:santidiwyartha@yahoo.com)

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan seluruh Department RBB di Uluwatu dengan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 146 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Korelasi dan Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan *Quality of Work Life balance* dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 55,8%. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah diharapkan Hotel RBB di Uluwatu membuat program perencanaan karir untuk karyawan secara jelas dan adil, selalu menghargai setiap hasil kerja karyawan, dengan memberikan kompensasi yang sesuai, agar nantinya karyawan berupaya untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan selalu menghargai hasil kerja karyawan, agar nantinya karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Intention, Kinerja, Komitmen, Organisasi, Turnover.*

### ABSTRACT

---

This study aims to determine the effect of *Quality of Work Life* and organizational commitment on employee *turnover intention*. The population in the study were employees of all RBB Departments in Uluwatu with a sample of 146 respondents. The data analysis techniques used in this study were Multiple Linear Regression, t-test, F-test, Correlation Coefficient and Determination. Based on the results of the study, it can be seen that *Quality of Work Life* has a negative and significant effect on employee *turnover intention*, organizational commitment has a significant negative effect on employee *turnover intention* and *Quality of Work Life balance* and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee *turnover intention*. The magnitude of the influence of leadership style and organizational commitment variables on employee *turnover intention* is 55.8%. Suggestions that can be given by researchers are expected to RBB Hotels in Uluwatu create a clear and fair career planning program for employees, always appreciate each employee's work results, by providing appropriate compensation, so that later employees will strive to provide the best work results. provide work according to employee abilities and always appreciate employee work results, so that later employees will have high enthusiasm in completing the work.

**Keywords:** *Intention, Performance, Commitment, Organization, Turnover.*

---

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor pariwisata di Indonesia menunjukkan peningkatan signifikan, dengan jumlah tenaga kerja mencapai 21,26 juta orang pada tahun 2021 (BPS Sakernas, 2022). Sektor ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam industri perhotelan yang bersifat padat karya dan berbasis jasa (Ariyani et al., 2022; Evans et al., dalam Lelono & Kustiati, 2021). Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yakni niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sahroni & Suganda, 2022), yang berdampak pada stabilitas operasional dan biaya organisasi.

RBB di Uluwatu, sebagai hotel bintang lima, mengalami fluktuasi tingkat turnover sebesar 27–33% dalam periode 2021–2024, jauh di atas batas wajar 10% (Prawitasari, 2021). Berdasarkan data *exit interview*, alasan dominan pengunduran diri meliputi tawaran gaji lebih baik, terbatasnya jenjang karier, jam kerja tidak fleksibel, dan kurangnya komunikasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam retensi karyawan (Zaenuri & Santosa, 2017; Apriantini et al., 2021).

Wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan manajer dan staf internal hotel memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan kompensasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan hubungan interpersonal sangat memengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa *quality of work life* yang tinggi menurunkan *turnover intention* (Mohune et al., 2023), namun beberapa studi menyatakan sebaliknya (Tambunan et al., 2020; Issn et al., 2024), mengindikasikan adanya faktor mediasi seperti budaya kerja atau generasi.

Uraian tersebut membawa pada pentingnya topik penelitian mengenai bagaimana pengaruh *quality of work life* dan *komitmen organisasi* terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel RBB, dan melakukan analisis hubungan antara *quality of work life* dan *komitmen organisasi* terhadap *turnover intention*, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi dinamika tersebut dalam konteks hotel bintang lima.

## LANDASAN TEORI

### A. *Quality of Work Life (QWL)*

*Quality of Work Life (QWL)* adalah pendekatan strategis yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara material (gaji, keamanan kerja) maupun non-material (hubungan sosial, partisipasi, pengembangan diri) (Ummah, 2019; Lestari & Margaretha, 2021; Walidya & Izzati, 2023). QWL berperan penting dalam membangun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Dimensi QWL menurut Putri et al. (2024):

1. Gaji dan Tunjangan: Kompensasi yang adil dan layak.
2. Kondisi Kerja: Lingkungan kerja yang aman dan sehat.
3. Pengembangan Diri: Kesempatan belajar dan bertumbuh.
4. Promosi: Peluang jenjang karier.
5. Hubungan Rekan Kerja: Interaksi sosial yang positif.
6. Budaya Kerja: Nilai dan norma kerja yang membangun.
7. *Work-Life Balance*: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
8. Relevansi Sosial: Makna pekerjaan bagi masyarakat.

Indikator QWL (Putri et al., 2024): meliputi partisipasi karyawan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja dan lingkungan, keamanan kerja, kompensasi layak, serta kebanggaan terhadap perusahaan.

## B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, moral, dan rasional karyawan terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagiannya (Pusparani, 2021; Setiadi & Lutfi, 2021; Supratman & Wahyuni, 2023).

Indikator Komitmen Organisasi (Putri & Frianto, 2023):

1. Afektif: Keterikatan emosional dan rasa bangga.
2. Normatif: Rasa tanggung jawab dan moral.
3. Berkelanjutan: Pertimbangan biaya jika keluar dari organisasi.

## C. *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, baik secara sukarela maupun karena faktor eksternal (Amadi, 2019; Ramadhan et al., 2023; Rumawas, 2023). Niat ini sering menjadi indikator awal sebelum perpindahan kerja aktual terjadi.

Indikator *Turnover Intention* (Jannavi & Utami, 2024):

1. Tingkat absensi meningkat
2. Rasa jenuh dalam bekerja
3. Kesalahan atau pelanggaran meningkat
4. Protes terhadap atasan
5. Perubahan perilaku
6. Aktivitas mencari pekerjaan lain

## D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel RBB di Uluwatu. QWL dan komitmen organisasi diasumsikan sebagai faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Terdapat dua variabel bebas (X), yaitu QWL dan komitmen organisasi, serta satu variabel terikat (Y), yaitu *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) objek penelitian merujuk pada semua hal yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi yang relevan dan kemudian membuat kesimpulan berdasarkan temuan tersebut. Dalam konteks penelitian ini, objek penelitian ini difokuskan untuk menganalisis *Quality of Work Life* dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* di Hotel RBB. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud ialah karyawan yang bekerja di RBB di Uluwatu yang berjumlah 146 karyawan. Sampel merupakan

bagian dari populasi yang dimana sampel adalah cerminan dan penentu seberapa jauh sampel tersebut bermanfaat dalam membuat kesimpulan suatu penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara *purposive sampling* yang dimana sampel ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti karyawan tetap yang bekerja di hotel RBB.

Sebelum instrumen penelitian digunakan secara menyeluruh untuk pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen diuji. Uji instrumen penelitian adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat melakukan pengukuran dengan akurat dan konsisten. Teknik uji instrumen penelitian mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas adalah pengukuran akurasi antara data yang sebenarnya ada pada subjek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas berfungsi untuk mengevaluasi apakah item-item dalam sebuah daftar pertanyaan relevan dalam menjelaskan suatu variabel. Sebaiknya, setiap pertanyaan perlu diuji validitasnya secara terpisah. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel, dimana  $df = n - 2$  dengan signifikansi 5% jika  $r$  tabel  $< r$  hitung maka valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* (QWL) dan *komitmen organisasi* terhadap *turnover intention* karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada periode 2–10 Juli 2025 dengan jumlah responden sebanyak 146 orang. Berikut adalah hasil uji instrumen penelitian serta deskripsi data berdasarkan variabel yang diteliti.

### A. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2018), item dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi item-total (Pearson correlation)  $\geq 0,30$ . Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel QWL, komitmen organisasi, dan *turnover intention* memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2018). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , yang berarti seluruh instrumen memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

### B. Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berusia 21–30 tahun (73 orang atau 50%), dengan kelompok usia paling sedikit  $>50$  tahun (11 orang atau 7,5%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (88 orang atau 60,3%), sementara perempuan berjumlah 58 orang (39,7%). Pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan Diploma (86 orang atau 58,9%), dan yang paling sedikit berasal dari lulusan S1 (28 orang atau 19,2%). Berdasarkan departemen, mayoritas berasal dari F&B Kitchen (27 orang atau 20,2%), dan paling sedikit dari departemen IT (1 orang atau

0,7%). Masa kerja terbanyak adalah 1–5 tahun (83 orang atau 56,8%), sementara masa kerja >10 tahun hanya 22 orang (15,1%).

### C. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Quality of Work Life (X1)

Persepsi responden terhadap QWL secara umum berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata 3,66. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja (3,85), diikuti oleh Penyelesaian Konflik (3,74), dan Keamanan Kerja (3,70). Sebaliknya, dimensi dengan skor terendah adalah Pengembangan Karir (3,17), yang masuk kategori cukup baik. Pernyataan tertinggi: “Tersedia sarana keselamatan kerja (K3)” – rerata 3,89 (baik). Pernyataan terendah: “Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier melalui promosi” – rerata 3,12 (cukup baik). Hal ini menunjukkan bahwa hotel telah menyediakan aspek keselamatan kerja dengan baik, tetapi masih perlu meningkatkan peluang pengembangan karier bagi karyawan.

#### 2. Komitmen Organisasi (X2)

Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata 3,74. Dimensi komitmen afektif memiliki nilai tertinggi (3,81), diikuti oleh komitmen normatif (3,80) dan komitmen berkelanjutan (3,58). Pernyataan tertinggi: “Saya mendukung apa yang menjadi peraturan perusahaan” – rerata 3,86 (baik). Pernyataan terendah: “Saya selalu memberikan yang terbaik atas setiap kesempatan yang diberikan” – rerata 3,36 (cukup baik). Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan secara umum memiliki kesetiaan dan kepatuhan terhadap organisasi, meskipun motivasi untuk selalu berprestasi belum sepenuhnya maksimal.

#### 3. Turnover Intention (Y)

Variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata 2,96, yang dikategorikan cukup tinggi. Dimensi Tingkat Absensi dan Kejenuhan dalam Bekerja masing-masing memiliki nilai tertinggi (3,13), disusul oleh Peningkatan Pelanggaran, Perubahan Perilaku, dan Pencarian Alternatif Pekerjaan, dengan skor berkisar antara 2,83–2,93. Pernyataan tertinggi: “Saya kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaan” – rerata 3,13 (cukup tinggi). Pernyataan terendah: “Saya sering melakukan pelanggaran dalam bekerja” – rerata 2,75 (cukup tinggi). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat pelanggaran masih relatif rendah, semangat kerja karyawan cenderung menurun, yang menjadi sinyal awal potensi *turnover*.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Simultan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $92,535 > 3,06$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa *quality of work life* dan *komitmen organisasi* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Hotel RBB di Uluwatu. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti kedua variabel independen tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada *turnover intention*.

#### 2. Variabel *Quality of Work Life*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* memperoleh nilai rata-rata 3,65, yang termasuk dalam kategori baik. Dimensi dengan skor tertinggi adalah *kesehatan lingkungan*

dan keselamatan kerja (rata-rata 3,85), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Hotel RBB di Uluwatu telah dikelola dengan baik, aman, dan nyaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo dan Widiyanto (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, serta meminimalkan risiko stres dan kecelakaan kerja.

Sebaliknya, dimensi dengan skor terendah adalah *pengembangan karier*, dengan nilai rata-rata 3,17, yang tergolong cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi dan pengembangan karir masih dirasakan kurang optimal oleh karyawan. Menurut Yusup dan Saragih (2020), pengembangan karier merupakan faktor penting dalam mempertahankan motivasi kerja dan loyalitas karyawan, sehingga perusahaan perlu menyusun jalur karier yang jelas dan adil.

### 3. Variabel Komitmen Organisasi

Variabel *komitmen organisasi* memiliki rata-rata keseluruhan 3,74, yang dikategorikan cukup tinggi. Dimensi *komitmen afektif* memperoleh skor tertinggi (3,82), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh Muhyi (2021) serta Ariyani dan Sugiyanto (2020), yang menjelaskan bahwa komitmen afektif mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara aktif dalam organisasi dan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Adapun dimensi *komitmen berkelanjutan* memiliki skor terendah (3,58), meskipun masih termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan bertahan dalam organisasi karena pertimbangan logis, seperti stabilitas ekonomi atau risiko kehilangan pekerjaan. Menurut Ariyani dan Sugiyanto (2020), komitmen berkelanjutan dapat menjadi faktor penahan karyawan, terutama jika mereka menyadari adanya konsekuensi besar apabila meninggalkan perusahaan.

### 4. Variabel Turnover Intention

Rata-rata keseluruhan untuk variabel *turnover intention* adalah 2,96, yang tergolong dalam kategori cukup tinggi. Dimensi dengan skor tertinggi adalah *tingkat absensi meningkat* (3,13), yang mencerminkan gejala awal ketidaktertarikan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan Anastia et al. (2021), yang menyatakan bahwa peningkatan absensi dapat menjadi indikator dini dari keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Dimensi dengan nilai terendah adalah *pelanggaran atau kesalahan kerja* (2,83), meskipun tetap masuk kategori cukup tinggi. Menurut Jannavi dan Utami (2024), *turnover intention* sering kali memengaruhi fokus dan sikap karyawan dalam bekerja, sehingga meningkatkan risiko kesalahan dan pelanggaran prosedur sebagai bentuk ekspresi ketidakpuasan.

### 5. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai  $t_{hitung} = -4,753 > -1,655$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung pertumbuhan karier dapat menekan niat pindah kerja.

## 6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *komitmen organisasi* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai *t* hitung  $-7,185 > -1,655$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah.

## 7. Pengaruh Simultan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Secara simultan, hasil pengujian menunjukkan bahwa *quality of work life* dan *komitmen organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sebagaimana dibuktikan oleh nilai *F* hitung  $92,535 > 3,06$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini memperkuat temuan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan komitmen organisasi secara bersama-sama dapat secara efektif menurunkan tingkat *turnover intention* di Hotel RBB di Uluwatu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh *quality of work life* dan *komitmen organisasi* terhadap *turnover intention* di Hotel RBB di Uluwatu, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar  $-4,753$  yang lebih kecil dari  $-1,655$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan.
2. Komitmen organisasi juga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai *t* hitung sebesar  $-7,185 > -1,655$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kecil kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
3. Secara simultan, *quality of work life* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui nilai *F* hitung sebesar  $92,535$  yang lebih besar dari *F* tabel  $3,06$  serta nilai signifikansi  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ .

Berdasarkan temuan penelitian, saran yang diberikan bagi manajemen Hotel RBB di Uluwatu untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan:

1. Pengembangan Karir yang Jelas dan Adil. Pada variabel *quality of work life*, pernyataan dengan skor terendah adalah "Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui promosi." Oleh karena itu, disarankan agar

pihak hotel menyusun program pengembangan karir yang transparan dan merata bagi seluruh karyawan. Program ini dapat berupa pelatihan berkelanjutan, jalur promosi yang terstruktur, dan penilaian kinerja yang adil.

2. Apresiasi atas Kinerja Karyawan. Pada variabel *komitmen organisasi*, pernyataan dengan skor terendah adalah “Saya selalu memberikan yang terbaik atas setiap kesempatan yang diberikan.” Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Manajemen dapat memberikan penghargaan dalam bentuk insentif atau kompensasi yang layak, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai usaha dan dedikasi.

Penyesuaian Beban Kerja dengan Kapasitas Individu. Pada variabel *turnover intention*, pernyataan dengan nilai terendah adalah “Saya kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaan.” Untuk mengatasi hal ini, disarankan agar manajemen menyesuaikan jenis dan beban kerja dengan kemampuan serta minat karyawan. Selain itu, penting pula menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menghargai pencapaian, agar motivasi dan semangat kerja karyawan tetap terjaga.

## REFERENSI

- Amadi, J. (2019). Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Mora. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen-Aceh*, XI(1), 29–34.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211–224. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). *PENGARUH JOB STRESS, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL KAMANDALU UBUD*.
- Astutik, M. F. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3).
- Azzahra, A. D. (2024). *Strategi Mengurangi Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit X Kota Depok* [Skripsi]. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Bindu, J., & Yashika, S. (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Research Journal of Management Sciences* \_\_\_\_\_ ISSN, 3(1), 14–17. [www.isca.me](http://www.isca.me)
- Ferine, K. F., & Sembiring, H. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21*. . Badan Penerbit UNDIP.
- Hameem Khan, P., Sgultana, A., & Narayana Reddy, T. (2019). Exit interview-a competency based practice for employee retention. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12), 2707–2711. <https://doi.org/10.35940/ijitee.L2541.1081219>
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Issn, I., Hidayanti, F., Nur'aini, S., & Wibowo, D. S. (2024). Journal of Islamic Guidance and Counseling Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Generasi-Z Yang Bekerja Sebagai Guru SMK. *JIGC*, 8(1), 37.

- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout, pendekatan dalam melihat turnover intention*. CV. Budi Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Lelono, B. S., & Kustiati, S. (2021). *PROYEKSI KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN BERDASARKAN KOMPETENSI PADA SEKTOR PARIWISATA PADA TAHUN 2022 – 2025*.
- Lianto Rihardi, E. (2021). *PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI SEBUAH KEUNGGULAN KOMPETITIF PADA INDUSTRI PARIWISATA DAN PERHOTELAN*. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Mahsa, J., Sandiasih, K. M., & Anggraeni, D. S. (2025). *HUBUNGAN QUALITY OF WORK LIFE DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN STARTUP*.
- Paramita, R. (2022). *Analisis Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar* [Skripsi]. Politeknik Negeri Bali.
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Munawwar, F. K. (2024). Quality of Work Life as a Predictor of Employee Turnover Intention Quality of Work Life Sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(1), 99–104. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1>
- Praktina, R. N., Budiarto, N. R. P., Sanjaya, R., & Gunawan, R. (2021). Quality of work life pada turnover intention di perusahaan start-up, Adakah Pengaruhnya?(Studi kasus pada Pt Xyz-berdasarkan persepsi karyawan). *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, IV, 49–60.
- Priyanto, M., & Sudrartono, T. (2021). *PENGARUH HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ULANG AKSESORIS PAKAIAN DI TOKO MINGKA BANDUNG*. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 57–66.
- Ramadhan, Hidayat, M., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Individual Characteristics dan Organizational Environment Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Syndrome Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), 417–431.
- Rumawas, W. (2023). *KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERILAKU KEINGINAN KELUAR KARYAWAN (Commitment Organisational and Employee Turnover Intention Behavior)*. Unsrat Press.
- Sabrina Tambunan, M., Tewal, B., Dotulong, L. O., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2020). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)*. 8(4), 703–712.
- Sahroni, H., & Karna Suganda, U. (2022). Effect of Work Life Balance and Organizational Commitment on Turnover Intention of Employees of PT. Santosa Adi Perkasa. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 10(1), 113–121.
- Setianingsih, R. S., Faturoman, M. I., & Pratama, A. Y. (2024). *Evaluasi Kinerja Organisasi Perusahaan Hospitality Menggunakan Pendekatan Balance Scorecard*.
- Sihombing, B., Tarigan, N., Williandani, M., & Pariwisata dan Perhotelan Darma Agung Jl Pardede No, A. T. (2022). *Peluang dan Tantangan Generasi Milenial Bekerja di Sektor Pariwisata*. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Agung*, 2(2).
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Rajawali Pers.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. <https://www.digilib.unibba.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=276&bid=1908>
- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syukron Jamal, R., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 3(1), 38–44.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>

- Tereza, L., Ramashar, W., & Azmi, Z. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Mutiara Merdeka). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 2041–2050. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16203>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Zaenuri, A., & Santosa, M. S. E. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment) (Studi pada Karyawan Kontrak PT. AST Semarang). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73–86.