

Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Hotel Capella Ubud Bali

Ni Luh Gede Putu Purnawati¹, Putu Pande Yudiastra²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar¹, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Bali²

Abstrak

Dunia Perhotelan merupakan salah satu industri yang sangat penting dalam industri pariwisata. Perhotelan melibatkan penyediaan akomodasi, layanan, dan fasilitas bagi wisatawan yang mengunjungi suatu tempat dimana pengelolaan dan pelayanannya dilakukan secara komersial. Salah satunya yaitu Hotel Capella Ubud, Bali adalah hotel bintang lima yang terkenal di bali dengan keindahan hutan hujan tropisnya. Dalam melaksanakan oprasional sebuah perusahaan tidak terlepas dari beberapa tantangan yang harus dilalui sebuah perusahaan seperti *Work Life Balance* dan *Pengembangan Karir* yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* Karyawan. Tujuan penilitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance*, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Capella Ubud, Bali. Penelitian ini mengambil objek pada Hotel Capella Ubud, Bali. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin yaitu sejumlah 57 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji stastistik t. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) *Work Life Balance* berpengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) Pengembangan Karir berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Work Life Balance, Pengembangan Karir dan Turnover Intention*

✉ Corresponding author :

eMail : purnawati0505@gmail.com

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sebuah industri yang sangat berperan penting khususnya di Bali karena sebagian besar kontribusi pariwisata terhadap perekonomian Provinsi Bali relative besar (Koerniawati, 2022:49). Hal inilah yang membuat Bali memiliki banyak hotel yang nantinya akan menjadi tempat bagi para wisatawan untuk menginap. Maka dari itu tingkat persaingan di sektor industri pun semakin meningkat. Untuk dapat berkembang dan bertahan pada situasi saat ini diperlukan pengelolaan yang baik pada semua sumber daya yang dimiliki seperti model, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Primadina (2019) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting yang perlu dipertahankan oleh perusahaan karena sumber daya manusia

merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Saat ini banyak organisasi ataupun perusahaan yang telah sadar akan pentingnya mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat kegiatan operasional perusahaan (Susan, 2019). Adapun salah satu contoh kendala tersebut yaitu keinginan karyawan untuk pindah bekerja (Turnover intention) dimana hal ini akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Robbins,2018) turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Keluar masuknya karyawan atau turnover dapat memberikan dampak kelangsungan operasional perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Turnover yang tinggi berdampak buruk bagi suatu organisasi. Hal ini menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian tenaga kerja yang ada, serta meningkatkan biaya pengelolaan Sumber Daya Manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang kembali (Putra et al 2023) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada turnover intention sehingga kecenderungan terjadinya turnover dapat ditekankan. Selanjutnya faktor yang cukup berperan terhadap timbulnya Turnover intention adalah Work life balance dimana work life balance merupakan cara individu yang dapat menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam bekerja dan kehidupan sosial dengan konflik social seminimal mungkin. Menurut Widada dan Aruman (2020) work-life balance atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan kerja, spiritual, sosial, keluarga, dan pribadi. Work-life balance didefinisikan sebagai sejauh mana individu sama-sama terlibat dan puas dengan peran-peran pekerjaan maupun keluarga (Idulfilastri, 2018).

Penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Isnatun & Ryanto (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara work life balance dengan turnover intention karyawan generasi millennial baik secara individu maupun secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksono dan Wardoyo (2019) bahwa organisasi yang menginvestasikan secara besar-besaran dalam Keseimbangan Kerja-Hidup dapat mengurangi pergantian karyawan. Namun pada penelitian Novitasari dan Dassyarti (2022) menemukan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PO JAYA Ponorogo.

Penyebab munculnya turnover intention adalah pengembangan karir dimana menurut Nawawi (2016:290), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan dimana hal tersebut akan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang akan membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Menurut penelitian Riantini et al., (2021) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Candra et.,al (2022) menemukan bahwa Pengembangan karir pada turnover intention memiliki pengaruh yang tidak signifikan dimana semakin tinggi pengembangan karir maka semakin rendah tingkat turnover intention pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan di Hotel Capella Ubud, Bali terdapat beberapa fenomena yang terjadi seperti terdapat fenomena kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaan mereka. Dalam hal ini karyawan merasa bahwa padatnya kegiatan yang mereka kerjakan dalam melayani tamu membuat mereka kekurangan waktu bersama keluarga. Selain itu pengembangan karir juga berpengaruh terhadap tingkat turnover karyawan di Capella Ubud Bali, hal ini terjadi karena terdapat beberapa karyawan yang ingin meningkatkan keahlian mereka di bidang pariwisata.

Dari survei yang dilakukan penulis diperoleh data dari Hotel Capella Ubud, Bali yang menunjukkan tingkat turnover karyawan dilihat bahwa tingkat turnover karyawan yang periode tahun 2019 hingga 2022 cenderung fluktuatif. Dimana pada bulan Januari jumlah persentase turnover sebesar 1,54 % kemudian mengalami penurunan dibulan Februari dan Maret sebesar 0,78% dan 0,00%. Setelah itu kembali mengalami sedikit kenaikan dibulan April sebesar 2,33% lalu disusul kenaikan di bulan selanjutnya yaitu Mei terdapat turnover sebesar 3,19%. Persentase tertinggi pada tahun 2022 yaitu terjadi pada bulan Desember dimana jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 5,17% sedangkan bulan terendah terjadinya turnover yaitu pada bulan Maret & Oktober dimana pada bulan tersebut tidak terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan yaitu dengan persentase turnover 0,00%. Maka dari itu tingginya tingkat turnover intention karyawan, akan meyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang tinggi pula, salah satunya yaitu biaya seleksi dan rekrutment Amalia (2018).

Phenomena turnover intention ini juga dapat terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Sebagai acuan telah dilakukan pra survey terhadap karyawan pada Hotel Capella Ubud, Bali dengan sampel yang digunakan secara acak melibatkan 30 orang mengenai momen yang seharusnya digunakan untuk istirahat dialihkan dengan memikirkan pekerjaannya. Dari hasil hasil pra survey, terlihat bahwa karyawan lebih memikirkan pekerjaannya menjelang tidur yaitu sebesar 30% (9 orang responden) serta dalam keadaan sakit 27% responden menghabiskan waktu yang seharusnya dipergunakan untuk istirahat justru dialihkan untuk memikirkan pekerjaannya. Beberapa karyawan cenderung akan kehilangan waktu berharga mereka uang seharusnya dapat mereka habiskan untuk keluarga atau sekedar beristirahat. Hal inilah yang membuat para karyawan akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya dan juga dalam kehidupan pribadinya (work life balance). Selain data work life balance diatas niat keluar karyawan ternyata juga dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan. Dimana karyawan merasa bahwa prestasi kerja yang didapatkan di tempat kerja kurang bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk mempromosikan jabatan mereka. Telah dilakukan pra survey terhadap karyawan pada Hotel Capella Ubud, Bali dengan sampel yang digunakan secara acak melibatkan 15 orang mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap niat keluar karyawan dari perusahaan. Dimana dari data pra survey yang telah dilakukan terdapat dua alasan yang paling banyak disampaikan karyawan. Dimana ada 6 (40%) karyawan yang mempunyai niat keluar dari perusahaan dengan alasan sedikitnya peluang karir yang di promosikan dan ada 4 (27%) karyawan merasa bahwa mereka tidak puas dengan standar penetapan jenjang karir yang dinilai kurang adil dan lambat dalam proses kenaikan jabatan yang ada.

Terdapat research gap yang berkaitan dengan pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan seperti pada penelitian Yosua,et al (2023), Penelitian Vellya, et al. (2020), Laksono dan Wardoyo (2019) dan Isnatur & Ryanto (2020) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara work life balance dengan turnover intention karyawan baik secara individu maupun secara simultan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian Novitasari dan Dassyarti (2022) menemukan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PO JAYA Ponorogo.

METHOD, DATA, AND ANALYSIS

1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Capella Ubud, Bali yang beralamat di Jl. Raya Dalem Keliki Tegalalang Kabupaten Gianyar, Bali. Adapun yang menjadi Objek penelitian ini adalah, worklife balance, pengembangan karir, dan turnover intention pada karyawan Hotel Capella Ubud, Bali. Variabel bebas atau variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Work Life Balance, dan Pengembangan Karir sedangkan Variabel terikat pada penelitian ini adalah Turnover Intention.

Sampel dalam penelitian ini yaitu 57 orang karyawan Hotel Capella ubud, Bali. Jumlah anggota sampel atau ukuran sampel diterapkan dengan metode slovin. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

2. Model Konseptual dan Kerangka Teoretis

Penelitian ini menggambarkan hubungan antara dua variabel independen (work life balance, dan pengembangan karir) dengan turnover intention (niat keluar karyawan). Model ini disusun berdasarkan teori-teori yang mendasari konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian, serta menggambarkan fenomena turnover yang tinggi pada karyawan Hotel Capella Ubud, Bali. Tingginya tingkat turnover karyawan dalam kurun waktu satu tahun di Hotel Capella Ubud, Bali. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam faktor-faktor seperti Work Life Balance yaitu Karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, yang berujung pada rasa tidak puas, Pengembangan Karir yaitu kesempatan pengembangan karir yang terbatas atau lambat mengarah pada niat karyawan untuk keluar dan mencari peluang lain dengan tujuan untuk menguji hubungan antara Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intentio, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention.

1) Uji Validitas Instrumen

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Person Product Moment, dengan cara mengkorelasikan antara masing-masing item pertanyaan tersebut. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Jadi untuk memenuhi syarat dalam uji validitas, butir pertanyaan atau pertanyaan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3. Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil Uji Validitas Instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Instrumen			
Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
<i>Work Life Balance (X1)</i>			
X1.1	0,949	0,30	Valid
X1.2	0,884		Valid
X1.3	0,917		Valid
<i>Pengembangan Karir (X2)</i>			
X2.1	0,915	0,30	Valid
X2.2	0,804		Valid
X2.3	0,923		Valid
X2.4	0,746		Valid
X2.5	0,945		Valid
<i>turnover Intention (Y)</i>			
Y.1	0,992	0,30	Valid
Y.2	0,974		Valid
Y.3	0,988		Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi instrumen berada di atas 0,3. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Menurut Ghazali (2018), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach's Alpha lebih

kecil dari 0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen				
Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Work Life Balance (X1)	3	0,903	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	5	0,914		Reliabel
Turnover Intention (Y)	5	0,984		Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada berikut didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57760455
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.070
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai Tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel berikut sebagai berikut:

Model	Coefficients					Collinearity Tolerance	Statistics VIF	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig		
	B	Std Error	Beta					
1 (Constant)	17,913	1,264			14,17	,000		
Work Life Balance	-1,353	,304	-,716	-4,447	,000		,341 2,936	
Pengembangan Karir	-,578	,191	-,447	-3,021	,404		,404 2,474	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Pada Tabel diatas menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std Error	Beta			
1 (Constant)	-,028	-,703			-,040	,968
Work Life Balance	,082	,169	,104	,486		,629
Pengembangan Karir	,206	,106	0,379	,937		,158

a. Dependent Variable: RES2

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Rangkuman Hasil Analisis				
Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-Hitung	Sig.
Konstanta	17,913		14,470	
Work Life Balance	-1,353	-,716	-4,447	,000
Pengembangan Karir	-,578	-,447	-3,021	,004
R				,729
Adjusted R Square				,505
F				20,036
Sig. F				,000

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan work life balance, dan pengembangan karir terhadap turnover intention. Berdasarkan nilai-nilai ,maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,913 - 1,353 X_1 - 0,578 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

b1 sebesar -1,353, memiliki arti apabila work life balance karyawan dalam perusahaan semakin baik maka akan menurunkan turnover intention.

b2 sebesar -0,578, memiliki arti apabila pengembangan karir semakin baik maka akan menurunkan turnover intention.

Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawan arah, dimana dengan pengembangan karir, dan work life balance akan menurunkan turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara work life balance, dan pengembangan karir terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,729. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,729 berada antara 0,600 – 7,999 yang berarti korelasi adalah kuat. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangannya antara gaya kepemimpinan, work life balance, dan pengembangan karir terhadap turnover intention yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,505. Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan, work life balance, dan pengembangan karir terhadap turnover intention adalah sebesar 50,5% sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara work life balance, dan pengembangan karir secara simultan terhadap turnover intention adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diperoleh nilai F hitung 20,036 dan signifikansi f adalah $0,000 < 0,05$. ini menunjukkan bahwa work life balance, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

4) Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh work life balance, dan pengembangan karir terhadap turnover intention adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk work life balance adalah sebesar -4,447, diperoleh juga nilai koefisien beta sebesar -0,716, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dapat diterima.

b) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk pengembangan karir adalah sebesar -3,021, diperoleh juga nilai koefisien beta sebesar -0,447, dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali, ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali akan menurun.

- 2) Work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali, ini berarti semakin baik work life balance maka turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali akan menurun.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali, ini berarti semakin baik pengembangan karir maka turnover intention pada Hotel Capella Ubud Bali akan menurun.

Referensi :

- Ajzen, I., 2015 a. Consumer Attitudes And Behavior: The Theory Of Planned Behavior Applied To Food Consumption Decisions. *Consumer Attitudes And Behavior: The Theory Of Planned Behavior Applied To Food Consumption Decisions*. s.l.:s.n.
- Ajzen, I., 2015b. The Theory Of Planned Behaviour Is Alive And Well, And Not Ready To Retire: A Commentary On Sniehotta, Presseau, And Araújo-Soares. *Health Psychology Review*. s.l.:s.n.
- Andreanto, A., 2013. Aplikasi Teori Perilaku Terencana: Niat Melakukan Phsycal Exercise (Latihan Fisik Pada Remaja Di Surabaya. *Clyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. A. & Ribek, P., 2021. engaruh Job Stress, KepuasanKerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud.. *Jurnal Emas*.
- Audina, V. & Kusmayadi, T., 2018. Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, pp. Vol.10, No.1, pp.85-101..
- Brown , J. & Loosemore, M., 2015. Behavioural factors influencing corrupt action in the Australian construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Hidayat, S., Lubis, A. R. & Majid, M. S., 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perrspektif Ekonomi Darussalam* .
- Idulfilastri, R. M., 2018. Keterikatan Kerja Dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Isnatur, S. & S. R., 2020. The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Turnover In The Wood Woorking Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*.
- Jamrizal, Saputra , A. & Anwar, K., 2024. Nilai, Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan. *MUQADDIMAH: Jurna Ekonomi, Akutansi Dan Bisnis*.
- Koerniawati, 2022. Destinasi Wisata, Sumber Daya Manusia Pariwisata Dan Pariwisata Berkelanjutan. *Siwayang Journal*, p. 47.
- Kurniawan , I. S. & Kristianingsih, 2021. Turnover Intention: Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Bantul. *Jurnal Produktifitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*.

- Laksono, B. F. W. & Wardoyo, P., 2019. Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*
- Nawawi, H., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. s.l.:s.n.
- Ningsih, N. N. D. A. C., Yudhaningsih , N. M. & Pering, I. M. A. A., 2022. Pengaruh Creer Development Dan Work Life Balance Dimediasi Oleh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Terapan* .
- Ningsih & Putra, 2019. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Vol.8, No.10*. pp.1-30..
- Novianto, D., 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*.
- Novitasari, I. A. & Dessyarti , R. S., 2022. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO Jaya Ponogoro). *Edunomika*.
- Putra, H., 2023. Pengaruh Keterlibatan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover. *Journal on Education*.
- Ramadhani, N. D. P. & Sary, F. P., 2023. Mengoptimalkan Work Life Balancedan Performance Appraisaluntuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Bank Xyz Bogor. *Jemi Vol.23 No.2/*.
- Rialmi , Z. & Patoni, P., 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 4.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W. & Mahayasa, I. G. A., 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusaba Mengwi. *Jurnal of Applied Management Studies*
- Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat: s.n.
- Sismawati & Lataruva, 2020.
- Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*.
- Supriadi, Trang & Rogi, 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. *Jurnal EMBA*.
- Susan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*
- Sutrisno, 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial di Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*.
- Sutrisno, Sugada, H. & Setyorini, N., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Sebagai Variabel Intervening. TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan .

Vellya, V. P. & Rumawas, W., 2020. Employee Engagement sebagai Pemoderasi Work Life Balance Denngan Turnover. ejurnal.

Widada & Aruman, E., 2020. Sukses Bekerja Pensiun Bahagia. s.l.:IPB PRESS.