



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6729-6733

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan CK Hotel

I Gusti Made Agung Bagus Widiantara¹, Irene Hanna H. Sihombing², Ni Desak Made Santi Diwyarthi³

Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali

irene@stpali.ac.id, santidiwyarthi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan di Crystal Kuta Hotel. Fenomena tingginya intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan, khususnya di industri perhotelan yang memiliki ritme kerja padat dan sistem kerja shift, menjadi latar belakang penelitian ini. Work-life balance yang tidak seimbang serta budaya organisasi yang kurang mendukung diyakini menjadi pemicu utama meningkatnya turnover intention. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap Crystal Kuta Hotel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, work-life balance dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta membangun budaya kerja yang positif guna menekan niat karyawan untuk mengundurkan diri. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, Turnover Intention

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era Industri 5.0 mendorong organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan global yang dinamis dan penuh persaingan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi era ini adalah kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan, reputasi, dan profitabilitas perusahaan (Kristanti et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk menjaga karyawan yang berkompeten, produktif, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi (Idrus et al., 2023).

Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah tingginya angka turnover karyawan. Turnover didefinisikan sebagai keluarnya karyawan dari suatu organisasi, baik secara sukarela (voluntary turnover) maupun tidak sukarela (involuntary turnover) (Santoso, 2023). Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hilangnya pengalaman dan pengetahuan organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang keluar (Rofiki & Hasanah, 2024). Fenomena tingginya turnover dapat dilihat pada CK Hotel. Data menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan pada periode 2019–2024 cenderung fluktuatif dengan angka yang sering kali melampaui 10%, yang menurut Putri et al., (2024) sudah tergolong tinggi. Pada tahun 2019 tingkat turnover tercatat sebesar 11,3%, meningkat menjadi 14,54% pada tahun 2020, dan melonjak drastis pada tahun 2022 hingga mencapai 32,61% setelah hotel kembali beroperasi pasca pandemi Covid-19. Angka tersebut kembali meningkat pada tahun 2023 dengan turnover sebesar 38,88%, sebelum menurun menjadi 11,2% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan serius yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya faktor-faktor penyebab yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar (turnover intention).

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan menjadi indikator penting yang dapat digunakan untuk memprediksi terjadinya turnover aktual (Jung et al., 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention sangat beragam, namun dua variabel yang banyak mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya adalah work-life balance dan budaya organisasi. Work-life balance menggambarkan kemampuan karyawan dalam

menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan, dan burnout yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Lestari & Margaretha, 2021). Sebaliknya, work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan retensi karyawan (Silva et al., 2022). CK Hotel telah berupaya mewujudkan work-life balance melalui program seperti takecare activity, outing, serta pemberian dua hari libur per minggu. Namun, efektivitas program tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut mengingat tingkat turnover yang tetap tinggi.

Selain work-life balance, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi turnover intention. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membentuk perilaku kerja mereka (Gunawan & Suherman, 2024). Budaya organisasi yang positif, mendukung kolaborasi, inovasi, serta memberikan penghargaan kepada karyawan dapat menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen karyawan sehingga menurunkan niat untuk keluar (Bosomtwe & Obeng, 2018). CK Hotel secara rutin melaksanakan kegiatan townhall, morning briefing, dan moodbooster day sebagai upaya memperkuat budaya organisasi yang positif. Namun, masih adanya tingkat turnover yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan belum sepenuhnya optimal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hubungan antara work-life balance dan budaya organisasi terhadap turnover intention. Sandi & Erlin (2023) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Namun, Rahmadani & Andriani (2022) justru menemukan pengaruh positif, di mana work-life balance yang baik dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih sesuai. Hal serupa juga terjadi pada penelitian terkait budaya organisasi. Beberapa penelitian menemukan pengaruh negatif budaya organisasi terhadap turnover intention (Faarooq, 2021; Hendi & Robin, 2023), sedangkan penelitian lain menemukan pengaruh positif (Abdullah & Badrianto, 2023).

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri perhotelan pasca pandemi Covid-19 yang mengalami perubahan signifikan dalam pola kerja, beban kerja, dan harapan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap turnover intention pada CK Hotel. Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan CK Hotel?

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini berpengaruh terhadap kesehatan, kesejahteraan, produktivitas, serta menurunkan tingkat stres (Putri et al., 2022; Lumunon et al., 2019). Work-life balance dapat dilihat melalui tiga indikator: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Widyawati et al., 2021). Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri khas organisasi serta memengaruhi sikap dan kinerja pegawai (Oktavia & Fernos, 2023; Silfiyana et al., 2023). Budaya yang efektif mampu membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan (Suryadi & Foeh, 2022) dan mencakup empat aspek utama: misi, adaptabilitas, keterlibatan, dan konsistensi (Triany et al., 2022). Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Faktor pendorongnya antara lain gaji, kondisi kerja, peluang karier, dan hubungan interpersonal, sedangkan faktor penghambatnya meliputi program pengembangan dan lingkungan kerja yang mendukung (Ratnasari & Saputra, 2024). Tingginya turnover berdampak negatif pada biaya dan stabilitas organisasi, meskipun dalam kondisi tertentu dapat menguntungkan (Kindangan et al., 2019).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-kuantitatif dengan objek karyawan CK Hotel yang berjumlah 94 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh 49 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, serta diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel work-life balance, budaya organisasi, dan turnover intention. Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

Pengujian dilakukan melalui Uji F untuk menilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen. Uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas.

3. Hasil dan Diskusi.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. Penelitian melibatkan 50 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki (62%), sedangkan perempuan 38%. Hal ini menunjukkan kecenderungan turnover intention yang relatif lebih rendah, karena penelitian sebelumnya (Akdemir et al., 2020; Wen et al., 2020) mengungkapkan bahwa perempuan cenderung memiliki turnover intention lebih tinggi akibat faktor stres kerja.

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah sarjana (54%), diikuti diploma (28%) dan SMA/SMK (18%). Tingkat pendidikan terbukti memengaruhi turnover intention, di mana individu berpendidikan tinggi memiliki ekspektasi karier yang lebih besar, sehingga lebih rentan untuk keluar jika ekspektasi tidak terpenuhi (Deri et al., 2021; Park & Min, 2020).

Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 21–30 tahun (64%). Kelompok usia muda cenderung memiliki turnover intention lebih tinggi karena orientasi pada pengembangan karier dan peluang baru (Ahmad et al., 2021; Martin et al., 2021).

Berdasarkan departemen, responden terbanyak berasal dari Housekeeping, F&B Service, dan F&B Product (masing-masing 18%). Departemen operasional diketahui memiliki tingkat stres kerja dan burnout lebih tinggi, sehingga berpotensi meningkatkan turnover intention (Tamengkel & Rumawas, 2020; Salama et al., 2022).

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (56%). Kelompok ini berada pada fase awal karier sehingga lebih sensitif terhadap kesempatan pengembangan diri, dan berisiko tinggi mengalami turnover intention apabila organisasi gagal memenuhi ekspektasi tersebut (Han, 2020; Xu et al., 2022).

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa faktor demografis—terutama jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, departemen, dan masa kerja—memiliki keterkaitan dengan kecenderungan turnover intention. Oleh karena itu, strategi retensi karyawan perlu dirancang secara sensitif terhadap perbedaan demografis untuk meningkatkan loyalitas dan menekan turnover di industri perhotelan.

Pembahasan Hasil Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Work-Life Balance (X1). Hasil penelitian menunjukkan rata-rata skor Work-Life Balance sebesar 3,19 (kategori cukup). Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, namun masih kesulitan mengalokasikan waktu bagi kehidupan pribadi. Kondisi ini menandakan adanya potensi work-life conflict yang dapat memicu stres dan turnover intention. Temuan ini sejalan dengan Fauzi et al. (2023) dan Lestari & Margaretha (2021) yang menegaskan bahwa ketidakseimbangan peran kerja dan pribadi berdampak negatif pada kepuasan kerja serta kesehatan mental.

Budaya Organisasi (X2). Rata-rata skor Budaya Organisasi sebesar 3,24 (kategori cukup). Nilai tertinggi ditunjukkan pada aspek kekeluargaan antar karyawan, sedangkan aspek koordinasi antar departemen masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi telah membentuk iklim kerja yang suportif, namun perlu diperkuat dalam sinergi lintas divisi. Menurut Idrus et al. (2023) dan Sari et al. (2021), budaya berbasis kekeluargaan dan apresiasi meningkatkan kohesi sosial serta menekan turnover intention.

Turnover Intention (Y). Skor rata-rata Turnover Intention sebesar 2,91 (kategori cukup tinggi). Karyawan masih menunjukkan disiplin dalam kehadiran, tetapi memiliki kecenderungan mempertimbangkan untuk pindah kerja. Menurut Hendi & Robin (2023), kondisi ini mencerminkan melemahnya ikatan emosional terhadap organisasi meskipun loyalitas formal masih ada. Faktor seperti beban kerja tinggi dan kurangnya pengakuan menjadi pemicu utama munculnya niat keluar (Silva et al., 2022).

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention. Analisis menunjukkan Work-Life Balance

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin baik keseimbangan peran kerja dan pribadi, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Hal ini sejalan dengan Greenhaus & Allen (2011) serta Widyawati et al. (2021) yang menekankan peran Work-Life Balance dalam menekan stres kerja dan meningkatkan loyalitas.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. Budaya Organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Lingkungan kerja yang suportif melalui nilai kebersamaan, apresiasi, dan komunikasi terbukti memperkuat loyalitas karyawan. Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif mendorong keterikatan emosional dan menekan turnover intention.

Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Budaya Organisasi. Secara simultan, Work-Life Balance dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Kombinasi keduanya membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif, meningkatkan kepuasan serta menurunkan niat keluar. Hal ini sejalan dengan Idrus et al. (2023) dan Faaroek (2021) yang menekankan pentingnya sinergi antara keseimbangan kerja dan budaya organisasi dalam memperkuat retensi karyawan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin baik Work-Life Balance, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Demikian pula, Budaya Organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, artinya budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh sebesar 56,8% terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, peningkatan Work-Life Balance dan Budaya Organisasi dapat secara efektif menurunkan tingkat Turnover Intention.

Referensi

1. Abdul, D., & Amrulloh, G. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Job Hopping Pada Kalangan Generasi Milenial Di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 30–42.
2. Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 12788–12975.
3. Ahmad, A., Barakbah, S. M. F., & Majdi, A. A. (2021). Hotel employees' burnout and turnover intentions. *Webology*, 18(Special Issue), 74–84. <https://www.researchgate.net/publication/355850708>
4. Akdemir, M. A., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2020). Job stress and turnover intention in the hotel employees. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.21325/jotags.2022.973>.
5. Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntext – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>.
6. Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20951–20958. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/566>.
7. Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 6–32. <https://doi.org/10.1177/2397002220952738>.
8. Brooks, R., Fu, J., & Maire, Q. (2024). Life Satisfaction and Work–Life Balance: The Complexities of Gender Patterning. *Sociological Research Online*. <https://doi.org/10.1177/13607804241284807>.
9. Deri, N. M., Zaazie, P., & Bazaanah, P. (2021). Turnover intentions among hotel employees in the Accra Metropolis of Ghana. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(1), 238–255. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-98>.
10. Dhian Anggraini, F., & Ermawati, K. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Hotel Horaios Malioboro. *Mabha Jurnal*, 5(1), 13–26. <https://doi.org/10.70018/mb.v5i1.73>.
11. Faaroek, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
12. Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan djuanda poultry shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32.
13. Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
14. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
15. Gunawan, L., & Suherman, E. (2024). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 147–155.
16. Haggalla, Y., & Jayatilake, L. V. K. (2017). Study on organizational culture and turnover intention in international information technology firms in Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*.
17. Han, J. W. (2020). A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels. *International Hospitality Review*, 36(1), 156–173. <https://doi.org/10.1108/IHR-09-2020-0050>.
18. Hendi, & Robin. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 71–78.

20. Hendrik Heri Sandi, N. A. E. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *At- Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 1–19.
21. Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 11). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
22. Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>.
23. Imran, M. (2017). Impact of Intrinsic Factors of Motivation on Employee's Intention to Leave: A Case Study of Health Department District Okara Punjab, Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review*.
24. Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>.
25. Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>.
26. Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>.
27. Martin, L., Nguyen-Thi, U. T., & Mothe, C. (2021). Human resource practices, perceived employability and turnover intention: Does age matter? *Applied Economics*, 53(28), 3306–3320. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1886238>.
28. Park, J., & Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta- analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>.
29. Putri, I. N. K., Yuliharsi, & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 575–584. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.961>.
30. Rahmadani, A. P., & Andriani, D. (2022). Leadership, and Work Life Balance Towards Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Pos Indonesia Sidoarjo. *Creative Commons Attribution License*, 1– 15.
31. Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>.
32. Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>.
33. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (edisi ke-19). CV. Alfabeta.
34. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
35. Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of factors that influence employees' turnover intention (Study of starred hotel employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 32–37. <https://doi.org/10.35797/jab.10.1.2020.28892>.
36. Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: The roles of burnout and service climate. *Frontiers in Psychology*, 11, 36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>.
37. Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT "X." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>.
38. Xu, Y., Jie, D., Wu, H., Shi, X., Badulescu, D., Akbar, S., & Badulescu, A. (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: The mediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11222. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811222>.