
Pengaruh *Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas

Abyan Arfari Nursi¹, Beta Oki Baliartati², Wiwik Robiatul Adawiyah³, Dita Oki Berliyanti⁴

¹²³Universitas Trisakti; Indonesia

correspondence, abyan.arfari@gmail.com^{1*}, beta.oki@trisakti.ac.id², wiwik.r@trisakti.ac.id³, dita.oki@trisakti.ac.id⁴

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Abstract	The purpose of this study was to analyze the effect of Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being on Turnover Intention of Three Star Hotel Employees Puncak Cipanas. The independent variables in this study are Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being and the dependent variable in this study is turnover intention. Data were collected from 100 respondents using sensus. The technique used to analyze this research is hypothesis testing using multiple linear regression methods with the SPSS assistance program version 21. The results of hypothesis testing in this study showed that there was a negative effect of Career Planning on Turnover Intention, a positive effect of Work Stress on Turnover Intention, and a Workplace Well Being on Turnover Intention. The managerial implication in this study is to reduce the Work Stress variable, so that it does not have an impact on Turnover Intention or has a small effect on Turnover Intention, management can still maintain good relations with employees and reduce employee workload so it does not cause Work Stress.		
Keywords	Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being, Turnover Intention		



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Industri perhotelan bergerak di bidang pelayanan dalam sektor jasa dan sangat berhubungan dengan Sumber Daya Manusia. Pemilik hotel sangat berharap kepada karyawannya dalam memberikan pelayanan yang baik serta cekatan untuk tetap kompetitif dalam bekerja. Supaya bisa memberikan pelayanan terbaik terhadap *customer* diperlukan karyawan yang berintegritas serta berkompeten dalam bidangnya. Permasalahan yang paling sering dialami oleh industri perhotelan yaitu mempertahankan karyawan yang memiliki bakat dan kemampuan di bidangnya supaya tidak pindah kerja. Kinerja karyawan hotel yang bagus bisa berubah kapan saja, karena perilaku karyawan baik yang disengaja maupun tidak sengaja.¹ Salah satu bentuk masalah yang paling sering dihadapi oleh industri perhotelan yaitu niat atau keinginan untuk berpindah yang menyebabkan sebuah keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Industri

¹ F. Qadri, S. U., Bilal, M. A., Li, M., Ma, Z., Qadri, S., Ye, C., & Rauf, 'Work Environment as a Moderator Linking Green Human Resources Management Strategies with Turnover Intention of Millennials: A Study of Malaysian Hotel Industry. *Sustainability*, 14(12), 1–20. <https://doi.org/10.3390/Su14127401>, 2022.

perhotelan dalam mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di hotel tersebut merupakan hal yang sangat penting untuk terhindar dari *Turnover* karyawan yang tinggi. Jika industri perhotelan kehilangan banyak karyawan yang pindah bekerja ke tempat lain, maka hotel tersebut harus siap menggantinya dengan karyawan yang baru. Hotel tersebut juga harus siap untuk menambah biaya atau pengeluaran dalam merekrut karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan lama yang berpindah tempat bekerja. Sehingga dalam keadaan tersebut karyawan yang masih tetap tinggal dan bekerja akan menjadi gelisah dan tidak tenang dalam bekerja, karyawan yang tadinya tidak ada niat untuk berpindah kerja jadi berpikir untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini dikaitkan karena generasi milenial memiliki ketertarikan atau kecenderungan untuk berganti pekerjaan dalam waktu tertentu, karena disebabkan oleh hubungan karyawan yang kurang baik dengan atasannya serta manajemen yang buruk dalam mengatasi masalah karyawannya. Pergantian karyawan sendiri telah menyebabkan tantangan baru dalam industri perhotelan karena mereka selalu memperlihatkan kepedulian mereka tentang masalah pelayanan yang sangat berkualitas kepada *customer* mereka.²

Berdasarkan data, klasifikasi hotel bintang 3 menjadi yang tertinggi yaitu sebanyak 1.409 usaha (40,02 %) dan yang kedua adalah hotel bintang empat sejumlah 762 usaha (21,64 %). Yang menduduki posisi ke tiga adalah hotel bintang dua dengan total 760 hotel (21,58 %). Hal ini dapat dilihat dari data Persatuan Hotel dan Restoran (PHRI) 2021-2022, yang di mana sekitar 8.1 juta karyawan posisinya dipangkas dan juga tidak dipekerjakan untuk sementara waktu dengan kebijakan yang telah ditentukan oleh hotel itu sendiri. Tentunya bagi karyawan hotel yang tidak dipekerjakan sementara mendorong karyawan tersebut untuk mencari pekerjaan lain dengan harapan dapat memberikan jaminan karier dalam jangka panjang. Peneliti memilih Hotel Bintang Tiga sebagai objek penelitian ini dengan tujuan supaya dapat menggeneralisasi sebuah gambaran terhadap aspek-aspek atau variabel yang akan mempengaruhi *Turnover Intention*. Selain itu juga karena Hotel Bintang Tiga di Puncak Cipanas memiliki jumlah yang paling banyak diantara Hotel Berbintang lainnya serta letaknya yang strategis berada di pusat kota dan belum ada yang pernah melakukan penelitian di tempat tersebut. Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan *brand image* Hotel Bintang Tiga di Puncak Cipanas. Permasalahan yang sering dijumpai pada Hotel Bintang Tiga di Puncak Cipanas yaitu susah nya meminta izin cuti yang sering membuat karyawan membolos kerja. Kemudian para karyawan juga tidak dapat beristirahat dalam waktu yang lama karena adanya perputaran *shift*. Karyawan yang awalnya *shift* malam diputar ke *shift* siang.

Langkah yang ditempuh oleh Hotel Bintang Tiga di Puncak Cipanas mengenai hal itu adalah dengan cara menurunkan *Turnover Intention* dari para karyawan yang bekerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan supaya dapat menghadapi persaingan di tempat bekerja.

Menurut Hemdi & Nasurdin *Turnover Intention* dapat dikurangi dengan cara pemberian program pelatihan dan juga pengembangan karakter dan juga *skill* guna meningkatkan karier karyawan dikemudian hari.³

² H. S. Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, 'Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(9724), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>', 2022.

³ A. Mohd. Hemdi, M. A., & Nasurdin, 'Predicting Turnover Intentions of Hotel Employees: The Influence of

Kemudian Lin (2017) menyatakan bahwa perusahaan tentunya harus mengedepankan pemberian peluang potensial bagi karyawan untuk merangsang semangat sehingga *Turnover Intention* dapat teratasi dengan baik.⁴ Lalu Jiang & Klein (2002) mengemukakan bahwa strategi untuk mempertahankan karyawan dari *Turnover Intention* dapat dilakukan dengan cara perencanaan karier dalam pelaksanaan strategi SDM yang signifikan dan merupakan faktor utama dalam pengendalian *Turnover Intention*.

Sedangkan teori dari Jaramillo menyebutkan bahwa *Work Stress* merupakan suatu kondisi di mana seseorang mengalami pengaruh emosi dalam proses berpikir dalam tuntutan kesenjangan pekerjaan yang mempengaruhi sikap dan pikiran seseorang menjadi negatif.⁵ Namun disisi lain Renwick mengemukakan bahwa *Turnover Intention* di pengaruhi oleh tingginya *Work Stress* karyawan.⁶ Hal ini dilatarbelakangi oleh perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk selalu terlibat dalam mengatasi berbagai macam isu-isu dalam mendukung perbaikan lingkungan yang ramah.

Serta Harter mengemukakan bahwa karyawan dan juga organisasi tentunya memiliki keinginan untuk mencapai kesejahteraan dan perusahaan harus membantu dalam mencapainya guna memberikan manfaat yang besar kepada karyawan dan juga perusahaan nantinya.⁷ Bahkan Danna & Griffin menyampaikan bahwa karyawan dan organisasi tentunya harus mendapatkan manfaat dari aspek-aspek *Workplace Well Being* guna terpenuhinya kepuasan kehidupan yang tentunya memberikan peluang potensial dalam membangun kesuksesan karier ke depannya.⁸

Career Planning, Work Stress, dan Workplace Well Being dianggap sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. *Career Planning* memungkinkan karyawan untuk memiliki visi jangka panjang dan tujuan karir yang jelas, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan pekerjaan dan mengembangkan karir mereka. *Work Stress* dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, sehingga mereka mungkin cenderung mencari pekerjaan yang lebih baik untuk mengurangi stress. *Workplace Well Being* juga penting karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan yang layak. Dengan mengidentifikasi faktor yang dapat mengubah niat karyawan untuk *resign* dari tempat kerja, hotel-hotel tersebut dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mempertahankan karyawan dengan kinerja bagus serta mencegah kehilangan karyawan yang berharga.

Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 8(1), 21–42., 2006.

⁴ Y. Lin, 'Is This the Right Job for Me and My Children? Turnover Intention and Parental Correctional Career Endorsement among Correctional Officers in Taiwan. *Asian Journal of Criminology*, 12(3), 217–230. <https://doi.org/10.1007/S11417-017-9243-Z>, 2017.

⁵ P. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, 'The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271–282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>, 2006.

⁶ S. Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, 'Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda' *Jmr_328* 1..14. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1–14. [https://doi.org/10.1111/\(ISSN\)1468-2370/Homepage/Teaching](https://doi.org/10.1111/(ISSN)1468-2370/Homepage/Teaching), 2013.

⁷ C. L. M. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, 'Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies.', 2003.

⁸ R. W. Danna, K., & Griffin, 'Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>, 1999.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salleh *et al.*, (2020) seperti lokasi penelitian yang dilakukan di Bank Jordania sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Hotel Bintang Tiga daerah Puncak Ciplanas. Lalu ada beberapa perbedaan seperti menambah variabel dari penelitian Renwick yaitu *Work Stress* dan *Workplace Well Being*⁹ dari penelitian Sadana & Vany sehingga penjabaran yang telah diterangkan¹⁰ lalu dikaitkan dengan penelitian sebelumnya maka judul penelitian ini adalah Pengaruh *Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Ciplanas.

METODE

Desain penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yang merupakan modifikasi dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sebelumnya. Pendekatan ini mencakup pengujian hipotesis untuk secara akurat menentukan apakah hipotesis nol dapat ditolak untuk mendukung hipotesis alternatif. Keterkaitan antar variabel dinilai dengan menggunakan analisis pengaruh atau regresi. Data yang digunakan adalah cross-sectional, dikumpulkan dalam satu contoh selama rentang hari, minggu, atau bulan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Ciplanas. Unit analisis individu dipilih saat data dikumpulkan dari setiap karyawan.

Penelitian ini menggabungkan empat variabel, dengan satu menjadi variabel dependen dan tiga lainnya menjadi variabel independen. Variabel independen meliputi Perencanaan Karir, Stres Kerja, dan Kesejahteraan Tempat Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Turnover Intention. Skala pengukuran yang digunakan untuk semua item pernyataan adalah Skala Interval menggunakan Metode Skala Likert, mulai dari 1 hingga 5.

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas, penelitian ini menggunakan metode seperti korelasi Pearson Product Moment untuk menguji validitas, memastikan bahwa item kuesioner secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Koefisien Alpha Cronbach digunakan untuk menilai keandalan, memastikan sifat hasil pengukuran yang konsisten. Ambang batas yang diterima untuk keandalan adalah nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$.

Dalam hal analisis data, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menguji rata-rata Perencanaan Karir, Stres Kerja, Workplace Well Being, dan Turnover Intention. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Perencanaan Karir, Stres Kerja, dan Kesejahteraan Tempat Kerja terhadap Turnover Intention di antara karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Ciplanas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

⁹ Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire.

¹⁰ E. A. Sadana, S., & Vany, 'Pengaruh Employee Engagement Dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan).', 2014.

Deskripsi Data

Deskripsi data menunjukkan karakteristik dari responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut ini merupakan hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang telah diperoleh.

Jender

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jender

Jender	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	70	70%
Perempuan	30	30%
Total	100	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Tabel 6 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan *Gender*. Sebagian besar responden dengan jender laki-laki sebanyak 70 orang atau jika dipersentasekan sebesar 70%. Berdasarkan data yang dijelaskan tersebut menunjukkan bahwa karyawan Sangga Buana Hotel & Resort serta Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas mempekerjakan lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan, sebab beberapa divisi melakukan pekerjaan yang menggunakan fisik seperti *office boy*, *house keeping*, *room boy*, dan tukang kebun yang berhubungan langsung dengan lapangan, sehingga karyawan yang bekerja mayoritas laki-laki.

Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 30 tahun	35	35%
31 – 40 tahun	20	20%
41 – 50 tahun	30	30%
> 50 tahun	15	15%
Total	100	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Tabel 7 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia. Usia responden milenial di angka dibawah 30 sampai 40 tahun sebanyak 55 orang dimana usia tersebut menjadi presentase terbanyak yaitu 55% sehingga lokasi penelitian tersebut dapat dijadikan acuan untuk melihat karakteristik karyawan milenial.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA / SMK	83	83%
D3	8	8%

S1	8	8%
S2	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Tabel 8 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Adapun karyawan terbanyak memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 83 orang atau 83%. Berdasarkan penjabaran data tersebut menunjukkan bahwa Sangga Buana Hotel & Resort serta Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas banyak memiliki karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK, karena sebagian besar karyawan adalah *office boy*, *house keeping*, *room boy*, tukang kebun yang berhubungan langsung dengan lapangan, sehingga karyawan yang bekerja hanya dibutuhkan pendidikan terakhir SMA/SMK saja.

Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Pengalaman Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	2	2%
1 – 5 tahun	42	42%
6 – 10 tahun	20	20%
> 10 tahun	36	36%
Total	100	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Tabel 9 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Usia pengalaman 1 – 5 tahun berjumlah 42 orang atau 42%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa Sangga Buana Hotel & Resort serta Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas lebih banyak memiliki karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, hal ini menunjukkan cukup tinggi nya *Turnover Intention*.

Hasil Analisis Data

Hasil statistik dari variabel *Career Planning*, *Work Stress*, *Workplace Well Being*, dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Analisis Career Planning

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Career Planning*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya telah benar-benar memutuskan tujuan karier saya. ketika merumuskan rencana karier saya.	3.59
2.	Saya memiliki rencana untuk karier saya.	4.08
3.	Saya memiliki strategi untuk mencapai tujuan karier saya.	4.09

4.	Saya tahu apa yang harus saya lakukan untuk mencapai tujuan karier saya.	4.11
5.	Tujuan karier saya sangat jelas.	4.09
6.	Saya tidak sering mengubah tujuan karier saya.	3.97
7.	Saya berpartisipasi dengan manajemen dalam proses perencanaan karier.	3.95
8.	Rencana karier saya mencakup aspek pribadi seperti paket perjalanan keluarga.	3.84
9.	Kemampuan dan kualifikasi saya dipertimbangkan ketika merumuskan rencana karier saya.	4.05
Rata-rata Career Planning		3.97

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Carer Planning* adalah sebesar 3.97. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar respnden menyatakan setuju dengan *Career Planning* artinya karyawan mempersiapkan diri mereka membuat perencanaan karier dalam pekerjaannya.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Career Planning* adalah 4.11 yang menunjukkan bahwa karyawan tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan karier nya. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Career Planning* adalah karyawan telah benar-benar memutuskan tujuan karier nya ketika merumuskan rencana karier.

Analisis Work Stress

Tabel 6. Statistik Deskriptif *Work Stress*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya merasa lelah setelah bekerja	3.65
2.	Saya khawatir tentang masalah setelah bekerja	3.44
3.	Saya merasa sulit untuk melepas lelah setelah bekerja	3.43
4.	Saya sering mengalami stres dan ketegangan terkait pekerjaan	3.53
5.	Saya menganggap pekerjaan saya sangat berat dan menuntut	3.33
Rata-rata Work Stress		3.47

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Work Stress* adalah sebesar 3.47. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Work Stress* artinya terdapat karyawan yang mengalami *Work Stress* akibat adanya tugas yang berat, tuntutan yang berlebihan dan memiliki ketegangan terkait pekerjaannya.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Work Stress* adalah 3.65 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa lelah setelah bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Work Stress*

adalah karyawan menganggap pekerjaannya sangat berat dan menuntut.

Analisis Workplace Well Being

Tabel 7. Statistik Deskriptif *Workplace Well Being*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya memiliki konflik peran dalam pekerjaan saya.	3.09
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya karena didukung oleh supervisor.	4.14
3.	Saya mencoba memecahkan masalah dan mencoba menyelesaikannya.	3.66
4.	Saya dapat mengatasi masalah dengan cara menghindarinya.	2.81
5.	Saya memiliki kepribadian yang terbuka.	4.05
6.	Saya seorang karyawan yang sopan.	4.39
7.	Saya berkomitmen untuk karyawan yang tidak berniat untuk pergi.	4.03
8.	Saya selalu menepati janji.	4.38
9.	Saya memiliki tingkat kesejahteraan dengan kepuasan yang tinggi.	4.83
10.	Saya memiliki tingkat kecemasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.	3.40
Rata-rata Workplace Well Being		3.77

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Workplace Well Being* adalah sebesar 3.77. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Workplace Well Being* artinya karyawan berada di lingkungan kerja yang baik dalam kondisi positif maupun negatif yang disebabkan karena sebagian waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa hubungan dengan atasan dan karyawan baik, berkomunikasi dengan baik, dan mendapatkan support yang baik. Karena itu, karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas telah dapat membangun hubungan yang baik dengan manajemen agar terciptanya hubungan yang harmonis sehingga karyawan mendapatkan kesejahteraan yang layak dari perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Workplace Well Being* adalah 4.83 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kesejahteraan dan kepuasan yang tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Workplace Well Being* adalah 2.81 yang menunjukkan bahwa karyawan dapat mengatasi masalah dengan cara menghindarinya.

Analisis Turnover Intention

Tabel 8. Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Perusahaan menyediakan tunjangan kesejahteraan karyawan.	4.38
2.	Struktur gaji sempurna dalam organisasi ini.	4.15
3.	Perusahaan memberikan berbagai pekerjaan kepada karyawan.	4.09

4.	Supervisor memiliki sikap yang positif.	4.32
5.	Perusahaan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan.	4.24
6.	Keamanan kerja tinggi di organisasi ini.	4.15
7.	Perusahaan menawarkan promosi tepat waktu.	3.95
8.	Sistem kenaikan jabatan sempurna.	3.86
Rata-rata <i>Turnover Intention</i>		4.14

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 4.14. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Turnover Intention* artinya karyawan mempersepsikan memiliki keinginan yang rendah untuk pindah kerja dari perusahaan. Ini terlihat dari jawaban responden yang memiliki kepuasan terhadap faktor-faktor penentu *Turnover Intention*.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Turnover Intention* adalah 4.38 yang menunjukkan bahwa Perusahaan menyediakan tunjangan kesejahteraan karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Turnover Intention* adalah 3.86 yang menunjukkan bahwa system kenaikan jabatan sempurna.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Career Planning*, *Work Stress*, *Workplace Well Being*, terhadap *Turnover Intention* maka pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan *p-value* atau *level of significant (alpha)* sebesar 0,05.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika nilai sig. < 0,05 maka H₀ tidak didukung, H_a didukung

Jika nilai sig. ≥ 0,05 maka H₀ didukung, H_a tidak didukung

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

Hipotesis 1

Bunyi hipotesis *null* (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H₀₁: *Career Planning* tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

H_{a1}: *Career Planning* berpengaruh positif pada *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Career Planning → <i>Turnover Intention</i>	-0.502	.000	H _a didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 14 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.502 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Career Planning* terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Career Planning* pada karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 2

Bunyi hipotesis *null* (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Work Stress* tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

H_{a1} : *Work Stress* berpengaruh positif pada *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Work Stress</i> \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	0.597	.000	H_a didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 15 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.597 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Work Stress* pada karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 3

Bunyi hipotesis *null* (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Workplace Well Being* tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

H_{a1} : *Workplace Well Being* berpengaruh positif pada *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Workplace Well Being</i> \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	-0.528	.000	H_a didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 16 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.528 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Workplace Well Being* terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Workplace Well Being* pada karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis sebagai berikut:

H1: Career Planning Berpengaruh Negatif pada Turnover Intention

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas ditemukan bahwa *Career Planning* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover*

Intention. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar -0.502. Hal ini menggambarkan bahwa Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas menerapkan *Career Planning* sehingga semakin baik pengembangan karir di suatu perusahaan maka dapat mengurangi *Turnover Intention* serta karier karyawan di tempat kerja sangat diperhatikan sehingga mereka cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Lin, 2017) mengatakan bahwa organisasi dapat memperkuat perencanaan karir bagi karyawan, yang tidak hanya memberi mereka peluang kemajuan yang berkembang dan paling potensial serta membangun karir yang sukses, tetapi juga dapat merangsang antusiasme mereka untuk memulihkan moral dan mengurangi niat berpindah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar karyawan sudah memiliki strategi untuk mencapai tujuan kariernya dan memiliki tujuan karier yang sangat jelas.

Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai tertinggi pada variabel *Career Planning* yaitu karyawan tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya. Yang berarti *Career Planning* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sehingga karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan.

H2: Work Stress Berpengaruh Positif pada Turnover Intention

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di Sangga Buana Hotel & Resort serta Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas ditemukan bahwa *Work Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar 0.597. Hal ini menggambarkan bahwa Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas memiliki *Work Stress* yang disebabkan oleh pekerjaan yang spesifik dan adanya tuntutan waktu yang membuat karyawan merasa tertekan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengatakan bahwa suatu konsep seseorang dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk jika nanti ditemukan tekanan dan ancaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar karyawan sering mengalami stress dan ketegangan terkait pekerjaan serta merasa sulit untuk melepas lelah setelah bekerja.¹¹

Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai tertinggi pada variabel *Work Stress* yaitu karyawan merasa lelah setelah bekerja. Yang berarti *Work Stress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sehingga karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan. Oleh sebab itu manajemen Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas perlu menurunkan tingkat *Turnover Intention* dengan cara lebih memperhatikan tingkat *Work Stress*, salah satunya adalah mengurangi beban kerja

¹¹ I. Nursyamsi, 'Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM).', 2019.

dan memberikan perhatian terhadap waktu kerja karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat *Work Stress* yang dirasakan oleh karyawan.

H3: Workplace Well Being Berpengaruh Negatif pada Turnover Intention

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas ditemukan bahwa *Workplace Well Being* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar -0.528. Hal ini menggambarkan bahwa Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas menerapkan *Workplace Well Being* sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dan bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sadana & Vany yang menyatakan bahwa jika karyawan merasa sejahtera di tempat kerja dan kebutuhan mereka dipenuhi oleh perusahaan, maka keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar karyawan memiliki sikap yang sopan serta dapat menepati janji ketika sedang ada urusan pekerjaan.¹²

Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai tertinggi pada variabel *Workplace Well Being* yaitu karyawan memiliki tingkat kesejahteraan dengan kepuasan yang tinggi. Yang berarti *Workplace Well Being* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sehingga karyawan Sangga Buana Hotel & Resort dan Hotel Bukit Indah Puncak Cipanas tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan.

Tabel 12. Pengaruh Masing-masing Variabel Penelitian

No.	Keterangan	β
1.	<i>Turnover Intention</i> \leftarrow <i>Career Planning</i>	-0.502
2.	<i>Turnover Intention</i> \leftarrow <i>Work Stress</i>	0.597
3.	<i>Turnover Intention</i> \leftarrow <i>Workplace Well Being</i>	-0.528

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa variabel *Work Stress* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *Turnover Intention* dengan nilai β sebesar 0.597 dibanding dengan *Career Planning* dan *Workplace Well Being* karena dengan adanya manajemen yang mengurangi beban kerja dan memberikan perhatian terhadap waktu kerja karyawan dapat mengurangi secara signifikan tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat membantu menjaga tingkat stress karyawan tetap rendah dan membantu mengubah pola pikir karyawan agar tidak berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

KESIMPULAN

Hasil jawaban responden karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas menunjukkan mereka telah melakukan *Career Planning* dengan melakukan perencanaan karir sesuai dengan target karir yang ingin mereka capai. Hasil jawaban responden karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak

¹² Sadana, S., & Vany.

Cipanas menunjukkan mereka mempersepsikan memiliki tingkat *Work Stress* yang cukup tinggi di karenakan manajemen terlalu memberikan pekerjaan yang berat dan menuntut. Hasil jawaban responden karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan *Workplace Well Being* dengan menciptakan tempat kerja yang baik, saling mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan mendapatkan support yang baik dari manajemen. Hasil jawaban responden karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas menunjukkan keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan, dikarenakan perusahaan memberikan kepuasan pada faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya *Turnover Intention*.

Dari hasil analisis pengaruh negatif antara *Career Planning* terhadap *Turnover Intention* dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif *Career Planning* terhadap *Turnover Intention* yang artinya apabila *Career Planning* tinggi maka *Turnover Intention* rendah. Serta *Career Planning* merupakan faktor kedua yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Dari hasil analisis pengaruh positif antara *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* yang artinya apabila *Work Stress* tinggi maka *Turnover Intention* juga tinggi. Serta *Work Stress* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Dari hasil analisis pengaruh negatif antara *Workplace Well Being* terhadap *Turnover Intention* dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif *Workplace Well Being* terhadap *Turnover Intention* yang artinya apabila *Workplace Well Being* tinggi maka *Turnover Intention* rendah. Serta *Workplace Well Being* merupakan faktor ketiga yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

REFERENSI

- Danna, K., & Griffin, R. W., 'Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>, 1999
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M., 'Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies.', 2003
- Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. Mohd., 'Predicting Turnover Intentions of Hotel Employees: The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 8(1), 21–42.', 2006
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P., 'The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271–282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>, 2006
- Lin, Y., 'Is This the Right Job for Me and My Children? Turnover Intention and Parental Correctional Career Endorsement among Correctional Officers in Taiwan. *Asian Journal of Criminology*, 12(3), 217–230. <https://doi.org/10.1007/S11417-017-9243-Z>, 2017
- Nursyamsi, I., 'Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*., 2019
- Qadri, S. U., Bilal, M. A., Li, M., Ma, Z., Qadri, S., Ye, C., & Rauf, F., 'Work Environment as a Moderator Linking Green Human Resources Management Strategies with Turnover Intention of Millennials: A Study of Malaysian Hotel Industry. *Sustainability*, 14(12), 1–20. <https://doi.org/10.3390/Su14127401>, 2022
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S., 'Green Human Resource Management: A Review and

Research Agenda**Jmr_328 1..14. International Journal of Management Reviews, 15, 1–14.*
[https://doi.org/10.1111/\(ISSN\)1468-2370/Homepage/Teaching](https://doi.org/10.1111/(ISSN)1468-2370/Homepage/Teaching), 2013

Sadana, S., & Vany, E. A., 'Pengaruh Employee Engagement Dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan).', 2014

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S., 'Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9724), 1–20.

<https://doi.org/10.3390/Ijerph19159724>, 2022