Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)

Muhammad Hafid
Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika FEB - Universitas Telkom
email: mhafid01@gmail.com,

Arif Partono Prasetio
Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika FEB - Universitas Telkom
email: partono67@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan pada Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 120 karyawan dan data sekunder seperti dokumen perusahaan dan wawancara. Skala yang digunakan adalah skala likert lima titik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah work-life balance memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention karyawan. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mencegah munculnya turnover intention karyawan, dengan cara memberikan kompensasi kerja berupa bonus uang pada tiap pekerjaan tambahan diluar deskripsi pekerjaan asli karyawan yang dikerjakan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dengan objek dan metode penelitian yang berbeda, atau melibatkan variabel lain seperti Kompensasi atau Kesempatan Pengembangan Karir, sehingga hasil temuan penelitian cakupannya dapat lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia di perusahaan dikatakan yang utama, sebab sumberdaya manusia itu sendirilah yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi (Saif *et al*, 2011). Salah satu cara dalam mengelola sumberdaya yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Branham (2012) berpendapat *turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan

datang.

Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya intensi *turnover*, mulai dari *work-life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja. Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan mengangkat *work-life balance* sebagai salah satu faktor penyebab *turnover intention*. Menurut Delecta (2011:2) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari *work-life balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). *Work-life imbalance* inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja.

Agustina (2008) dalam penelitiannya pada sektor jasa akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung menemukan bahwa terdapat hasil positif antara pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Kemudian Javed *et al* (2014) pun mendapatkan temuan yang serupa, dimana dalam penelitiannya terhadap industri perbankan swasta di Pakistan menyimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan positif antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Sang *et al* (2009) menemukan fakta di lapangan yang tidak jauh berbeda dengan kedua studi ilmiah yang telah disebutkan diatas. Dalam penelitiannya mengenai pengaruh WLB terhadap kecenderungan *turnover* pada industri jasa arsitektur di Loughborough, UK, ditemukan kesimpulan bahwa keseimbangan waktu dan tenaga yang dihabiskan di tempat kerja dan di luar tempat kerja yang tidak seimbang mempengaruhi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kemudian penelitian mengenai keterkaitan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Suifan *et al* (2016:12) di Yordania pada industri jasa pelayanan kesehatan swasta menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Karatepe dan Azar (2013:269) dalam penelitiannya pada industri perhotelan di Turki mengungkapkan *work-family facilitation* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini membahas pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Peneliti menemukan bahwa tingkat *turnover* karyawan di Divisi *F&B* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta dapat dikatakan rendah. Hal ini terlihat dari data *turnover* karyawan Hotel Indonesia mulai periode 2016 hingga periode 2017 yang menunjukkan rata-rata *turnover* sebesar 1,15% dan 5,5%. *Turnover* karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016). Peneliti memilih *work-life balance* sebagai variabel *independent* karena WLB dapat memberikan pengaruh negatif terhadap tinggi rendahnya kecenderungan *turnover*, seperti yang sudah dibahas di penelitian-penelitian terdahulu diatas. Hal ini juga dikuatkan dengan hasil kuesioner yang peneliti sebarkan kepada seluruh karyawan Divisi *F&B* Hotel Indonesia. Hasilnya sebanyak 96 responden menyatakan memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik.

TINJAUAN LITERATUR *WORK-LIFE BALANCE*

Variabel *independent* yang digunakan peneliti adalah *work-life balance.* Moorhead dan Griffin (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011:2) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan ke-

mampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Tercapainya *work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan. Moorhead dan Griffin (2013) menuturkan faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor lain-lainnya. Faktor lain-lainnya yang dimaksud berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, status *parental*, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga.

Priansa (2016) berpendapat program WLB yang dikelola dengan baik oleh manajer SDM dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif, seperti menarik perhatian lebih banyak calon pegawai baru, mengurangi *turnover* dan kemangkiran kerja, dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam program dan tujuan perusahaan.

Greenhaus *et al* (2003) dalam penelitiannya menjelaskan tiga dimensi dalam *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan keluarga, keseimbangan keterlibatan merupakan porsi peran karyawan dalam pekerjaan dan keluarga yang seimbang, sementara keseimbangan kepuasan tercapai apabila karyawan merasa puas dengan beban pekerjaan yang diterima dan beban dalam kehidupan pribadi.

TURNOVER INTENTION

Sementara variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Branham (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Definisi ini lebih menjelaskan secara spesifik *turnover intention* sebagai niatan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam runtutan waktu (*timeline*). Sedangkan Priansa (2016) berpendapat bahwa pindah kerja dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari suatu organisasi, pemberhentian kerja dan kematian salah satu anggota keluarga karyawan.

Kedua pendapat diatas secara garis besar menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keluar dari perusahaan sendiri banyak bentuknya mulai dari pengunduran diri, pemecatan, hingga kematian salah satu anggota keluarga karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Dharma (2013) menjelaskan tiga penyebab utama *turnover intention,* yaitu pikiran untuk keluar karena tidak puas dengan pekerjaan, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih menjanjikan, dan keinginan untuk keluar dalam beberapa bulan mendatang karena alasan mendesak seperti cuti melahirkan, mengejar studi di luar negeri, dan lain-lain. Pradana dan Salehudin (2015) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat tingkat *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan. Untuk dimensi yang digunakan pada variabel TI peneliti menggunakan dimensi yang dikembangkan dari Abelson dalam Sumarto (2009), yaitu pikiran untuk berhenti, kecenderungan untuk mencari lowongan kerja, kemungkinan mencari pekerjaan di perusahaan lain, dan pikiran untuk meninggalkan tempat kerja.

HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Agustina (2008) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Hal yang serupa juga terdapat di dalam kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh

Javed *et al* (2014). Penelitian-penelitian ini menyimpulkan bahwa jika WLB rendah, maka *turnover intention* akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Beberapa peneliti lain yang mendapatkan temuan yang sama dalam penelitiannya diantaranya Pradana dan Salehudin (2015), Noor (2011), Bintang dan Astiti (2016), Karatepe dan Azar (2013), O'Neill *et al* (2009), Suifan *et al* (2016), dan Sang *et al* (2009). Hasil penelitian mereka menunjukan adanya pengaruh negatif antara WLB dan *turnover intention*. Hasil temuan ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan *work-life balance* karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terkait pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang ditujukan untuk mencari tahu hubungan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Total populasi sebanyak 120 karyawan Divisi *Food & Beverage* Karyawan Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Data yang kembali diterima peneliti sebanyak 96 responden, atau bisa diartikan rasio pengembalian data responden sebesar 76,67%, diterima dalam waktu 21 hari. Untuk metode *sampling* sendiri peneliti menggunakan metode *convenience sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Pada peneli-tian ini dikategorikan karakteristik responden terdiri dari 64% pria dan 36% wanita. Untuk kategori usia diketahui persentase tertinggi adalah rentang usia antara 35-40 tahun sebesar 26%, sementara persentase terendah adalah usia diatas 50 tahun dengan 0% atau tidak ada satu responden pun. Dalam karakteristik status terdiri dari 65% sudah menikah, 30% belum menikah, dan 5% cerai. Sementara dalam karakteristik memilliki anak diketahui bahwa 60% responden sudah memiliki anak, dengan 40% belum memiliki anak. Karakteristik posisi pekerjaan terdiri dari non-jabatan dengan persentase 58% dari total responden, supervisor sebanyak 23% dan manajer dengan persentase 19%. Kemudian dalam kategori lama bekerja persentase tertinggi dimiliki oleh karyawan yang telah bekerja antara 5-10 tahun dengan 47%. Sementara persentase terendah adalah karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, dengan persentase 2%. Dalam karakteristik pendidikan ditemukan persentase tertinggi dimiliki oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan terakhir diploma, dengan angka 52% dari total responden. Untuk persentase terendah dimiliki latar belakang pendidikan S2 dan S3, dengan rasio 0%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Aspek Demografis

Faktor Demografis	Klasifikasi	Jumlah Resp	%
Jenis Kelamin	Pria	61	64%
	Wanita	35	36%
Usia	< 20	2	2%
	20 - 25	20	21%
	> 25 - 30	14	15%
	> 30 - 35	22	23%
	> 35- 40	25	26%
	> 40 - 45	11	11%
	> 45 - 50	2	2%
	> 50	0	0%
Status	Menikah	62	65%
	Belum menikah	29	30%
	Cerai	5	5%
Memiliki anak	Ya	58	60%
	Tidak	38	40%
Posisi pekerjaan	Non-jabatan	56	58%
	Supervisor	22	23%
	Manajer	18	19%
Lama bekerja	< 1 tahun	2	2%
	1 - 3 tahun	18	19%
	> 3 - 5 tahun	22	23%
	> 5 - 10 tahun	45	47%
	> 10 tahun	9	9%
Pendidikan	SMA/SMK	32	33%
	Diploma	50	52%
	S1	14	15%
	S2	0	0%
	S3	0	0%

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, regresi linier sederhana sendiri adalah regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent* (Sujarweni, 2016). Untuk mengolahnya sendiri penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23. Analisis deskriptif merupakan perubahan data dasar, dengan cara menggambarkan karakteristik dasar yang meliputi kecenderungan sentral, distribusi, dan variabilitas (Zikmund *et al*, 2010). Jadi tujuan analisis regeresi linier sederhana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Data primer yang dibutuhkan dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari total 30 *item* pertanyaan; 18 *item* pernyataan untuk variabel WLB dan 12 *item* pernyataan untuk variabel *turnover intention*. Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala 5 poin Likert yang terdiri dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Dimensi yang digunakan untuk variabel *work-life balance* terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus *et al*, 2003). Contoh pernyataannya yaitu "Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan". Untuk variabel *turnover intention* terdiri dari dimensi yang dikembangkan dari Abelson dalam Sumarto (2009) yaitu pikiran untuk berhenti, kecenderungan untuk mencari lowongan kerja, kemungkinan mencari posisi pekerjaan di perusahaan lain, dan pikiran untuk meninggalkan tempat kerja. Salah satu contoh pernyataannya yaitu "Saya sering berpikir untuk keluar". Seluruh pertanyaan sudah diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernytaan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Seluruh penrnyataan juga dapat dinyatakan reliabel, dengan Cronbach's Alpha untuk WLB menunjukan angka 0,906 dan untuk *turnover intention* 0,916. Berdasarkan formula *Crobanch Alpha's,* kedua nilai tersebut hasil tersebut memiliki derajat keandalan luar biasa (Silalahi, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini, koefisien korelasi menunjukan nilai signifikansi (Sig.) *work-life balance* sebesar -0,288. Menurut Sujarweni (2014) apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima, akan tetapi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 H0 ditolak dan H1 diterima. Sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh penulis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* di Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Spearman's Rho, dan uji koesifisien determinasi. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Artinya asumsi normalitas terpenuhi atau data terdistribusi dengan normal. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Spearman's Rho, menunjukan nilai *work-life balance* sebesar 0,894 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan model regeresi tidak terdapat heteroskedastistas. Hasil uji selanjutnya terkait uji koefisien determinasi, menunjukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh sebesar 8,3% terhadap kinerja, yang ditunjukan oleh R Square. Koefisien korelasi yang dinotasikan dengan R pada penelitian ini memiliki nilai sebesar -0,288. Artinya korelasi atau hubungan antara Technology Acceptance Model dan kinerja dapat dikategorikan lemah (Neolaka, 2014).

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* yang baik, menunjukan kecenderungan untuk melakukan *turnover* yang rendah. Memang faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan bukan hanya melibatkan faktor *work-life balance* saja. Ada faktor lain yang ikut berperan mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa faktor tersebut diantaranya kesempatan pengembangan karir dan kompensasi. Karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya diakui oleh perusahaan ketika mereka mendapat kesempatan pengembangan karir dan kompensasi yang tinggi. Disisi lain, kesempatan pengembangan karir dan kompensasi yang memuaskan bagi karyawan dapat mempengaruhi *work-life balance* karyawan juga. Pengembangan karir dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang tentunya akan membantu karyawan dalam memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Jadi, jika karyawan dapat mengatur dan menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan dapat dengan leluasa menghabiskan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga.

Turnover intention karyawan yang tinggi atau rendah tidak hanya dilatarbelakangi oleh *work-life balance* saja, seperti yang telah diterangkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, tinggi atau rendahnya *turnover intention* dapat berasal dari dua persepsi atau sudut pandang. Jika dilihat dari persepsi perusahaan, perusahaan menganggap *turnover intention* karyawan akan turun apabila karyawan diberikan peningkatan kompensasi. Akan tetapi, dari persepsi karyawan, tingginya *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi saja. Karyawan juga kesempatan pengembangan karir kedepannya. Semakin sulit karyawan mengejar kenaikan jabatan, maka kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan bekerja di perusahaan lain akan terus meningkat. Kondisi seperti ini perlu mendapat perhatian khusus bagi perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu membuat keseimbangan. Selain memperhatikan kompensasi, kesempatan pengembangan karir dan kebijakan promosi bagi karyawan harus diperhatikan lagi, agar karyawan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

Literatur terdahulu mengenai *work-life balance* dan *turnover intention* pada industri perhotelan yang dilakukan oleh O'Neill *et al* (2009) di Amerika Serikat serta Karatepe dan Azar (2013) di Turki menunjukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian dari berbagai industri dan negara lainnya seperti industri pelayanan kesehatan di Yordania (Suifan *et al*, 2016) dan Taiwan (Lee *et al*, 2013), industri jasa konstruksi dan pembangunan (Sang *et al*, 2009) di Inggris, industri perbankan (Javed *et al*, 2014) di Pakistan, pada industri pendidikan (Noor, 2011) di Malaysia, lalu pada usaha kecil mene-ngah (Bintang dan Astiti, 2016) di Bali, menunjukan hasil yang selaras bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Oosthuizen *et al* (2016) pada industri IT di Afrika Selatan, mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dikarenakan faktor kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia pada industri perhotelan, lebih tepatnya pada Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, memperkuat hasil penelitian terdahulu di berbagai negara dan industri yang berbeda. Hasilnya menunjukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang tinggi tidak menutup kemungkinan memiliki kecenderungan *turnover* yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H1 yaitu, *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya peran perusahaan dalam memperhatikan keseimbangan keterlibatan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover*. Apabila *work-life balance* karyawan baik atau tinggi, maka akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya, ruang lingkup penelitian hanya di Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linier sederhana, dimana hanya melibatkan satu variabel independent yaitu *work-life balance* dan satu variabel dependent yaitu *turnover intention*. Untuk penelitian dimasa mendatang, guna memperbaiki penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode regresi linier berganda. Sehingga melibatkan variabel independent lain yang dapat mempengaruhi variabel dependent dan hasil temuan penelitian akan memperluas ruang lingkup pembahasan terkait *turnover intention*. Salah satu contoh variabel yang dapat digunakan peneliti selanjutnya seperti Kompensasi atau Kesempatan Pengembangan Karir. Tujuan penelitian diharapkan dapat lebih bervariasi tidak hanya terbatas pada pengaruh atau hubungan, tetapi dapat menganalisis permasalahan dan memberikan metode untuk menurunkan intensi *turnover* karyawan. Penelitian selanjutnya alangkah lebih baik dilakukan pada industri berbeda, sehingga demografi responden lebih beragam. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat dijadikan referensi baik bagi perusahaan atau praktisi akademis.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, L. (2008). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, 7*(2), 100-116. Retrieved from Maranatha Journal.

Bintang, S., & Astiti, D. (2016). Work Life Balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana, 3*(3), 382-394. Retrieved from OJS Unud.

Branham, L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave : How to Recognize The Subtle Signs and Act Before It's Too Late* (2nd ed.). New York: AMACOM.

Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research, 33*(4), 186-189. Retrieved from Researchgate.

Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya* (6th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dyantini, N. N., & Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Penilaian Kinerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5*(11), 6831-6858. Retrieved from OJS Unud.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(2003), 510-531. Retrieved from Sciencedirect.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4*(3), 125-133. Retrieved from Researchgate.

Karatepe, O. M., & Azar, A. K. (2013). The Effects of Work-Family Conflict and Facilitation on Turnover Intentions: The Moderating Role of Core Self-Evaluations. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 14*(3), 255-281. Retrieved from Taylor and Francis Online.

Lee, Y.-W., Dai, Y.-T., Park, C.-G., & McCreary,

L. L. (2013). Predicting Quality of Work Life on Nurses' Intention to Leave. *Journal of Nursing Scholarship, 45*(2), 160-168. Retrieved from Researchgate.

Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization* (9th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.

Neolaka, A. (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Noor, K. M. (2011). Work Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science, 2*(11), 240-248. Retrieved from IJBSS Database.

O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 18-29. Retrieved from Researchgate.

Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review, 20*(1), 446-467. Retrieved from Researchgate.

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, *9*(2), 108-124. Retrieved from Journal UI.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.

Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, Z. M. (2011). Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business, 3*(5), 606-617. Retrieved from IJCRB Database.

Sang, K. J. C., Ison, S.G., & Dainty, A. R. J. (2009). The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and turnover intentions. *Engineering, Construction, and Architectural Management, 16*(3), 288-300. Retrieved from Emerald Insight.

Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif Edisi Revisi* (4th ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management, 8*(20), 126-139. Retrieved from Researchgate.

Sujarweni, V. Wiratna. (2014). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11*(2), 116-125. Retrieved from Jurnal Manajemen Petra.

Supriyadi & Ekawati, R. 2017. Perbandingan Persepsi Kualitas Atas Produk Gadget Buatan Korea dan China Di Kota Bandung. SMART. Study Management & Research. Vol XIV No 1. 2017

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods* (8th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.

Lampiran 1

Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,63550186
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,045
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Correlations

			Unstandardized Residual	WLB
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,014
		Sig. (2-tailed)	.	,894
		N	96	96
	WLB	Correlation Coefficient	,014	1,000
		Sig. (2-tailed)	,894	.
		N	96	96

Lampiran 2

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,600	,397		9,076	,000
	WLB	-,344	,118	-,288	-2,919	,004

a. Dependent Variable: TI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,288[a]	,083	,073	,63887

a. Predictors: (Constant), WLB
b. Dependent Variable: TI