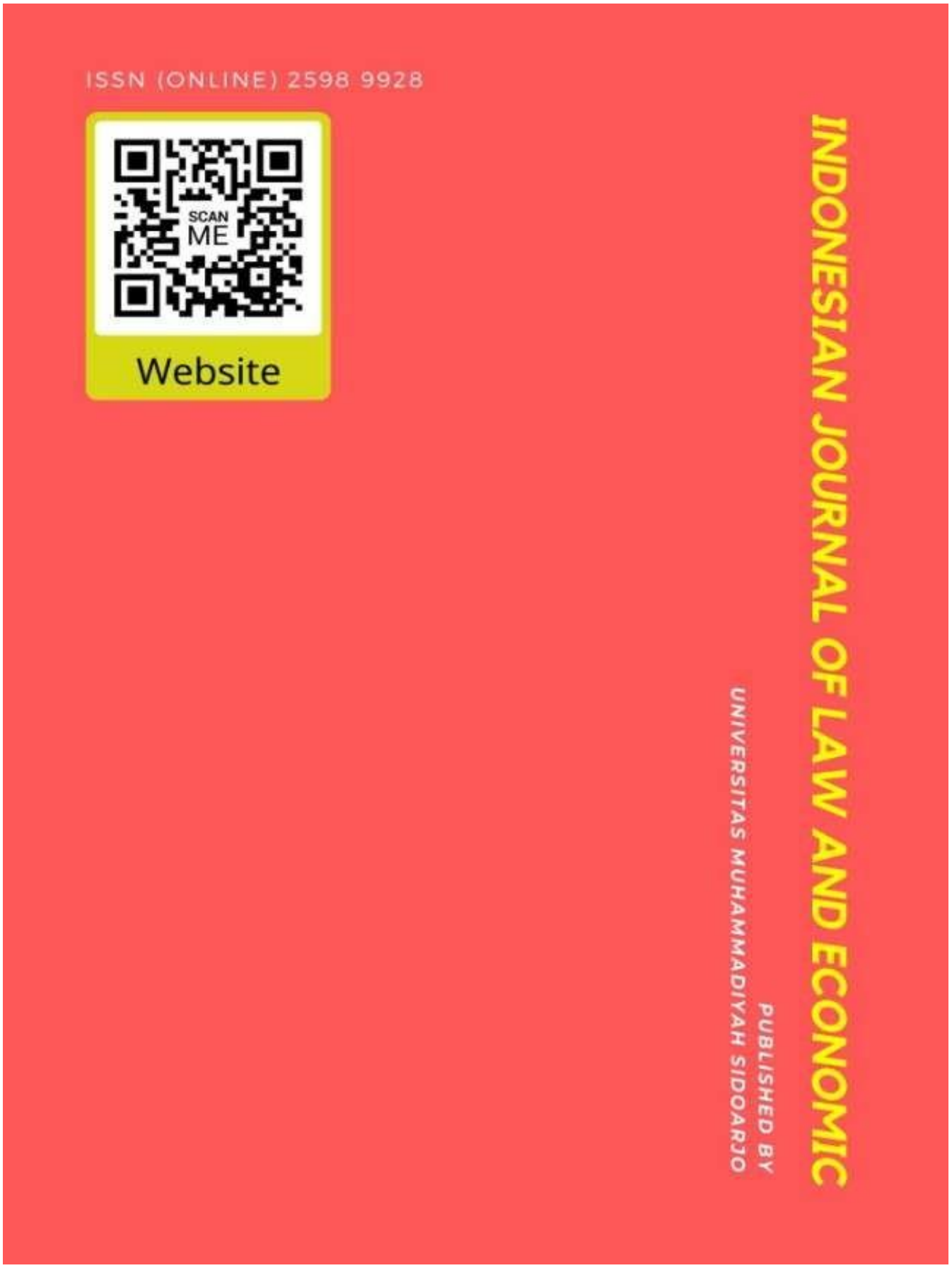
Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584



ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 8

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (Sinta)

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (ORCID)

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia (Scopus)

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia (Sinta)

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus)

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)















Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Psychological Determinants Of Voluntary Quitting Among Four Star Hotel Personnel: Determinan Psikologis Berhenti Sukarela Pada Personel Hotel Bintang Empat

Ayesha Dira Parahita, 022002301138@std.trisakti.ac.id (*)
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

Netania Emilisa, netania@trisakti.ac.id
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

Radita Finanda Ramadhanti, 022002301117@std.trisakti.ac.id
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

Beta Oki Baliartati, beta.oki@trisakti.ac.id
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

Faiza Nur Hakim, FaizaNur.Hakim@student.hs-rm.de
Medical Engineering, RheinMain University of Applied Sciences, Germany

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resources represent strategic assets crucial for organizational operational success and globalcompetitiveadvantage. **Specific Background** Thehospitalityindustry faces significant challenges maintaining workforcestabilitydue to intense customer servicedemands, uncertain working hours, and shift-based operational systems. **Knowledge Gap** Although the hotel sector experiences exceptionally high voluntary departure rates, the concurrent evaluation of negative individual psychological states and organizational attachment metrics remains limited. **Aims** This study investigates how workplace happiness, work hopelessness, perceived organizational support, and job embeddedness predict the intention to leave among four-star hotel employees in North Jakarta. **Results** Quantitative multiple regression analysis of 110 respondents reveals that happiness at work, perceived organizational support, and job embeddedness significantly decrease the intention to leave. Conversely, work hopelessness significantly drives the desire to seek alternative employment. **Novelty** This research identifies job embeddedness as the most substantial psychological deterrent against turnover intention within high-stress hospitality environments.**Implications**Hospitalitymanagementmustprioritizeemployeeattachmentstrategies, transparent career development, and routine workload evaluations to foster retention and ensurelong-term operational stability.

Highlights

- Job embeddedness serves as the strongest deterrent against turnover intention.
- Work hopelessness significantly increases the desire to leave the organization.
- Management must prioritize career development and workload evaluations to improve retention.

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Keywords

Turnover Intention; Job Embeddedness; Organizational Support; Work Hopelessness; Happiness At Work

Published date: 2026-06-14

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin hari persaingannya makin kompetitif, organisasi atau perusahaan mau tidak mau tertuntut untuk dapat melakukan pengelolaan berbagai sumber dayanya lebih efektif lagi sehingga tujuan organisasi lebih mungkin tercapai. Dari sekian sumber daya organisai, salah satu yang perannya besar dan penting yaitu sumber daya manusia. Bukan tanpa sebab, sumber daya ini adalah aset strategis bagi organisasi karena berperan dalam menjalankan aktivitas operasional, menciptakan inovasi, serta menaikkan daya saing organisasi di saat persaingan bisnis makin hari makin kompleks [1]. Apabila organisasi tidak disertai atribut yang kompeten dan juga berkualitas, organisasi bisa jadi mengalami kesulitan dalam memanfaatkan sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, dan sistem manajemen secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang berperan besar dalam menentukan berhasil tidaknya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola efektivitas sumber daya manusia. Dalam konteks manajemen modern, sumber daya manusia adalah aset strategis yang mampu berkontribusi lewat keunggulan kompetitifnya melalui wawasan pengetahuan, skill, dan competence dimana pemilik hal tersebut adalah karyawan. Maka dari itu, organisasi didorong untuk menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar karyawan dapat bekerja optimal dan di waktu yang sama ikut berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi [2].

Selain itu, dengan efektifnya sumber daya manusia, juga berperan dalam membut kinerja organisasi lebih baik serta menciptakan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Praktik manajemen sumber daya manusia yang baik bisa menolong organisasi dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang kompeten sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan pengalaman pada karyawan untuk bekerja secara optimal serta memiliki komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Namun dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia sering menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah tingginya tingkat keluar-masuk karyawan. Turnover karyawan merupakan kondisi dimana karyawan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dan berpindah ke organisasi lain. Tingginya tingkat Turnover dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja, serta terganggunya stabilitas operasional organisasi [3].

Selain berdampak pada biaya organisasi, Turnover karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Pergantian karyawan yang terlalu sering dapat menyebabkan organisasi kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman serta keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Kondisi tersebut dapat mengganggu stabilitas operasional organisasi karena organisasi harus mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk merekrut serta melatih karyawan baru. Selain itu, karyawan baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, sistem kerja, serta budaya organisasi sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan oleh organisasi [4].

Dalam banyak penelitian manajemen sumber daya manusia, fenomena Turnover biasanya diawali oleh munculnya Turnover Intention, yang berarti keinginan atau niat karyawan untuk mundur atau meninggalkan dari perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja. Turnover Intention sering dianggap sebagai indikator penting untuk memprediksi terjadinya Turnover aktual dalam organisasi. Di saat karyawan mulai berniat untuk keluar dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan penurunan komitmen terhadap organisasi serta mulai mencari peluang pekerjaan di tempat lain [5].

Turnover Intention merupakan isu penting dalam berbagai sektor industri, terutama pada sektor jasa yang sangat ketertantungan pada kualitas SDM. Salah satu sektor industri jasa yang begitu bergantung pada peran SDM adalah industri perhotelan. Industri perhotelan adalah bagian dari sektor pariwisata yang cukup berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan pekerjaan. Karyawan dalam industri perhotelan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan serta menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi tamu hotel [4].

Namun demikian, industri perhotelan dikenal sebagai salah satu sektor yang memiliki tingkat Turnover karyawan yang relatif tinggi dibandingkan dengan sektor industri lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat Turnover dalam industri hospitality dapat mencapai 60–120% per tahun, yang jauh lebih tinggi dibandingkan sektor industri lainnya [6].

Kondisi ini menunjukkan bahwa industri perhotelan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Industri jasa memiliki tuntutan kerja yang tinggi karena karyawan dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Kondisi tersebut membuat lingkungan kerja yang positif menjadi penting untuk menjaga kenyamanan dan keterlibatan kerja karyawan. Emilisa et al. menjelaskan bahwa suasana kerja yang positif dapat meningkatkan work engagement sehingga karyawan menjadi lebih nyaman dan antusias dalam bekerja [7]. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar karyawan merasa betah dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584



Gambar 1. *Grafik Turnover Industri Hotel Indonesia Tahun 2019–2025*

Sumber: [8]; studi Turnover hospitality Indonesia).

Berdasarkan Gambar 1. dapat diketahui bahwa industri perhotelan memiliki tingkat Turnover karyawan yang relatif tinggi. Tingginya tingkat Turnover tersebut menunjukkan bahwa industri perhotelan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten serta menjaga stabilitas operasional organisasi. Pergantian karyawan yang terlalu sering dapat menyebabkan organisasi kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman serta meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru [9].

Tingginya tingkat Turnover dalam industri perhotelan dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak menentu, kompensasi yang kurang memadai, serta terbatasnya peluang pengembangan karier bagi karyawan. Kondisi kerja yang menuntut serta tekanan pelayanan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi [4].

Selain faktor organisasi, faktor psikologis karyawan juga berperan dalam menjadi fackor keputusan karyawan apakah mereka hendak bertahan atau meninggalkan perusahaan. Salah satu faktor psikologis yang sering menjadi bahasan dalam penelitian mengenai organisasi adalah happiness at work atau kebahagiaan kerja. Happiness at work menggambarkan kondisi karyawan yang positif secara emosional di saat mereka merasa puas, nyaman, dan memiliki makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan [10].

Kebahagiaan kerja adalah salah satu aspek berpengaruh dalam kesejahteraan psikologis karyawan dikarenakan dapat meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan karyawan, serta kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif serta menunjukkan komitmen kuat pada organisasi tempat mereka bekerja [11].

Sebaliknya, rendahnya dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi dapat memengaruhi sikap dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, sehingga berpotensi meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, Perceived Organizational Support menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mengurangi Turnover Intention dan mempertahankan karyawan [12].

Selain kebahagiaan kerja, kondisi psikologis negatif juga dapat memberikan pengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Salah satu kondisi psikologis negatif yang dapat muncul di lingkungan kerja adalah Work Hopelessness. Hopelessness merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan putus asa serta keyakinan bahwa usaha yang dilakukan tidak akan menghasilkan perubahan yang positif di masa depan [13].

Karyawan yang mengalami hopelessness cenderung merasa tidak memiliki harapan terhadap masa depan karier mereka sehingga motivasi kerja karyawan dapat dapat turun serta keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi semakin kuat. Penelitian menunjukkan bahwa hopelessness memiliki hubungan dengan berbagai kondisi psikologis negatif seperti stres kerja, depresi, serta burnout yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan [14].

Selain faktor psikologis individu, faktor organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi Turnover Intention karyawan. Salah satu faktor organisasi yang banyak diteliti dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah perceived organizational support (POS). POS mengacu pada hingga sejauh apa karyawan memercayai organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi mereka dan di satu sisi juga peduli pada kesejahteraan karyawan [15].

Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan dan menghargai kontribusi mereka, karyawan cenderung menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam pekerjaan. Fatimah, Bethabara, dan Emilisa (2023) menemukan bahwa

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584
perceived organizational support berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui work engagement pada karyawan housekeeping di co-living Jakarta Barat [12]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain POS, terdapat faktor lain yang turut memberikan pengaruh pada Turnover Intention, yaitu job embeddedness. Job embeddedness menggambarkan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang mencakup hubungan sosial dengan rekan kerja, sesuainya nilai dengan organisai, dan juga potensi kerugian yang mungkin dialami jika karyawan meninggalkan organisasi [3].

Di Indonesia, industri perhotelan berkembang pesat seiring dengan meningkatnya sektor pariwisata dan bisnis. Jakarta yang juga merupakan ibu kota negara adalah salah satu kota yang memiliki jumlah hotel yang sangat besar karena menjadi pusat kegiatan bisnis, pemerintahan, dan pariwisata. Salah satu wilayah yang memiliki perkembangan industri perhotelan yang cukup pesat adalah Jakarta Utara, yang memiliki berbagai hotel berbintang yang melayani wisatawan maupun pelaku bisnis.

Hotel berbintang empat memiliki standar pelayanan yang tinggi serta membutuhkan karyawan yang kompeten saat melayani pelanggan. Maka sebab itu, stabilitas tenaga kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel. Namun demikian, tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan pelayanan yang besar dalam industri perhotelan dapat meningkatkan risiko munculnya Turnover Intention pada karyawan.

Atas dasar beberapa uraian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis pengaruh happiness at work, Work Hopelessness, perceived organizational support, dan job embeddedness terhadap Turnover Intention karyawan pada hotel bintang empat di Jakarta Utara. Harapan output penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi secara teoritis bagi ilmu manajemen sumber daya manusia agar terus berkembang serta menjadi bahan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menurunkan tingkat Turnover Intention dalam industri perhotelan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas juga, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh happiness at work, Work Hopelessness, perceived organizational support, dan job embeddedness terhadap Turnover Intention pada karyawan hotel bintang empat di Jakarta Utara?”

METODE

Rancangan penelitian ini mengadopsi pendekatan hypothesis testing yang kuantitatif, yaitu untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel hasil perumusan model penelitian. Pendekatan kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian dimana data yang digunakan adalah data numerik serta analisis statistiknya bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi [16].

Termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dan korelasional, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi variabel tetapi juga menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian. Penelitian kuantitatif banyak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis dan analisis statistik [17].

Data dalam penelitian sifatnya adalah cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan dan pengumpannya adalah dalam satu periode waktu tertentu yakni Mei sampai April di tahun 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penggunaan desain cross-sectional ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salazar-altamirano et al. yang mengkaji hubungan antara workplace happiness, hopelessness, dan Turnover Intention menggunakan pendekatan survei . Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan aktif dalam organisasi. Penelitian dilakukan dalam non-contrived setting, sehingga data diperoleh langsung dari lingkungan kerja yang sebenarnya. Pendekatan ini juga selaras dengan penelitian [5] yang menggunakan responden karyawan sebagai unit analisis dalam penelitian Turnover Intention. Dengan demikian, rancangan penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif serta menguji secara empiris pengaruh faktor psikologis dan organisasi terhadap Turnover Intention. Pada penelitian ini, variabel independen (bebas) yakni variabel workplace happiness, workplace hopelessness, perceived organizational support, dan job embeddedness, serta variabel dependen (terikat) yaitu variabel Turnover Intention.

Saat menjawab, responden disajikan pilihan jawaban yang mengadopsi skala Likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Dimensi beserta indikator seluruh variabel dari penelitian ini diuraikan yang mencakup sebagai berikut:

Variabel workplace happiness dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian [18] yang mengukur kesejahteraan psikologis karyawan dalam bekerja . Pengukuran variabel ini dilakukan melalui empat indikator yang mencerminkan perasaan bahagia ketika bekerja, kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan, persepsi bahwa pekerjaan memberikan manfaat positif bagi kehidupan, serta kenyamanan dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja.

Variabel workplace hopelessness diadaptasi dari penelitian [18] yang mengkaji kondisi psikologis negatif karyawan terkait perasaan putus asa dalam pekerjaan . Variabel ini diukur melalui tiga indikator yang merefleksikan kelelahan emosional akibat pekerjaan, keyakinan bahwa kondisi kerja tidak akan mengalami perbaikan, serta pandangan pesimis terhadap masa depan dalam organisasi.

Variabel perceived organizational support diadaptasi dari penelitian [5], yang mengkaji peran dukungan organisasi terhadap Turnover Intention . Pengukurannya menggunakan lima indikator yang menggambarkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan terhadap nilai dan tujuan individu, keterbukaan terhadap pendapat karyawan, pemberian bantuan ketika menghadapi permasalahan, serta sikap organisasi yang menunjukkan pemahaman terhadap kesalahan yang tidak disengaja.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Variabel job embeddedness diadaptasi dari penelitian [5] yang mengukur keterikatan karyawan terhadap organisasi . Variabel ini diukur melalui tujuh indikator yang mencerminkan kedekatan emosional dengan organisasi, persepsi mengenai kesulitan untuk meninggalkan organisasi, tingkat keterikatan yang telah terbentuk selama bekerja, serta kuatnya hubungan dan rasa memiliki terhadap tempat kerja.

Variabel Turnover Intention diadaptasi dari penelitian [18] dan [5] yang mengukur kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi . Pengukuran variabel ini dilakukan melalui tiga indikator yang menggambarkan frekuensi munculnya keinginan untuk berhenti bekerja, niat mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi apabila terdapat kesempatan yang memungkinkan.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, difungsikan kuesioner sebagai instrumen utama. Indikator kuesioner disusun bertumpuan pada indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner merupakan instrumen yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena mampu mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur dari responden [19]. Untuk menyebarkan kuesioner, dimanfaatkan platform Google Form agar dapat mudah disebarkan dari daring. Secara teknis, distribusi kuesioner dilakukan dengan membagikan tautan melalui media sosial sehingga responden dapat mengakses dan mengisi kuesioner dengan mudah tanpa dibatasi oleh lokasi. Metode ini dinilai efektif karena mampu mempercepat proses pengumpulan data, meningkatkan efisiensi, serta menjangkau responden dalam jumlah yang lebih luas [20].

Sebagai bahan dasar analisis dalam penelitian ini, data primer maupun data sekunder terfungsikan. Metode non-probability sampling dimanfaatkan untuk menjadi teknik pengambilan sampel, dimana artinya adalah cara pengambilan sampel dimana setiap anggota dalam suatu populasi, peluanganya tidaklah sama ketika diangkat menjadi sampel. Metode ini dipilih karena peneliti tidak memiliki akses penuh terhadap seluruh populasi, sehingga dalam memilih sampel dilakukan atas dasar kriteria tertentu yang sesuai dengan maksud tujuan penelitian [19].

Jenis teknik sampling yang diadopsi yaitu purposive sampling. Dengan teknik ini, peneliti menjadi lebih mungkin untuk memilih responden yang lebih berkemampuan dalam memberikan informasi sesuai yang diinginkan peneliti terkait variabel yang diteliti [21]. Penelitian ini menentukan kriteria responden adalah merupakan karyawan aktif yang bekerja di sektor perhotelan di Jakarta Utara. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman dalam analisis penelitian kuantitatif, yaitu jumlah sampel minimal berkisar antara 5 hingga 10 kali jumlah item pernyataan dalam kuesioner [22].

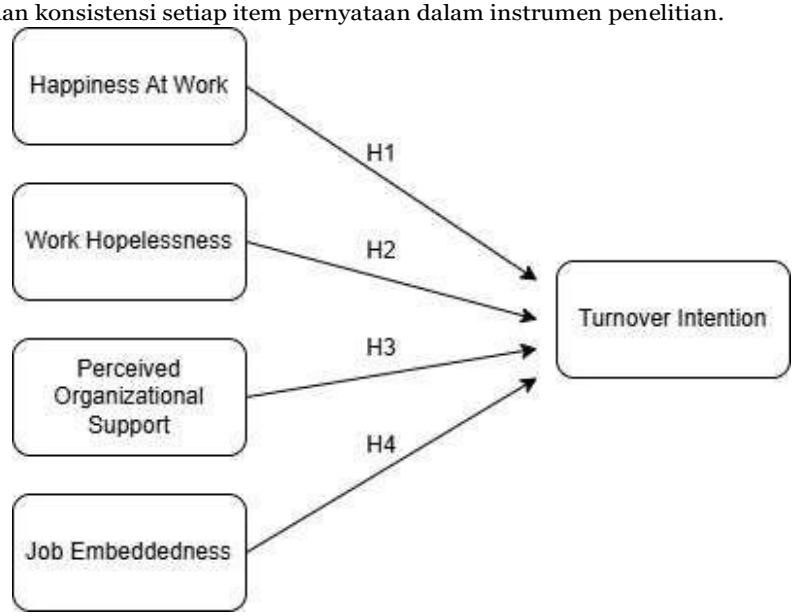
Penelitian ini menggunakan sebanyak 22 item pernyataan. Dapat dihitung sebagai berikut:

Ukuran sampel = jumlah item pernyataan × 5 (minimum) atau × 10 (maksimum)

1. Sampel minimum = 22 × 5 = 110 responden

2. Sampel maksimum = 22 × 10 = 220 responden

Dari cara penrhitungan tersebut, 110 responden adalah sekurang-kurangnya jumlah sampel yang harus didapatkan dalam penelitian ini adalah, sedangkan jumlah maksimal adalah 220 responden. Sesuai dengan batas minimum, sampel dalam penelitian ini pun berjumlah 110 responden. Pengujian instrumen merupakan tahapan yang dilakukan untuk menilai kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam kuesioner, dengan tujuan memberikan kepastian bahwa data benar benar bersifat valid dan reliabel serta menyesuaikan tujuan penelitian. Dalam proses ini, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengevaluasi ketepatan dan konsistensi setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian.



Gambar 2. *Rerangka Konseptual*

A. Deskripsi Data

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara didominasi oleh perempuan dengan memiliki 93 responden. Responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki karena industri perhotelan merupakan industri jasa yang menekankan kemampuan interpersonal, komunikasi, pelayanan, serta ketelitian dalam bekerja. Karakteristik tersebut sering kali diasosiasikan dengan perempuan sehingga perusahaan perhotelan cenderung lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan, khususnya pada divisi pelayanan pelanggan. Karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara dengan rentang usia. Responden dengan rentang usia 26–35 tahun dan 36–45 tahun memiliki jumlah paling banyak dengan persentase masing-masing sebesar 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa industri perhotelan, khususnya hotel bintang 4, lebih banyak didominasi oleh karyawan usia produktif yang telah memiliki pengalaman kerja dan kemampuan pelayanan yang cukup matang. Karyawan pada rentang usia 26–35 tahun umumnya berada pada fase pengembangan karir sehingga memiliki motivasi kerja, kemampuan adaptasi, serta energi kerja yang tinggi dalam menghadapi tuntutan operasional hotel yang dinamis. Sementara itu, karyawan usia 36–45 tahun cenderung telah memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, kemampuan dalam menangani pelanggan, serta kestabilan emosional yang baik sehingga dinilai mampu menjaga kualitas pelayanan dan membantu operasional hotel berjalan lebih efektif. Kombinasi antara karyawan usia 26–35 tahun dan 36–45 tahun juga menunjukkan bahwa hotel membutuhkan keseimbangan antara tenaga kerja yang produktif, adaptif terhadap perkembangan industri, serta tenaga kerja yang berpengalaman dalam memberikan pelayanan kepada tamu.

Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) memiliki jumlah paling banyak dengan persentase 40.0%. Hal ini dikarenakan hotel bintang 4 umumnya membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial, komunikasi, problem solving, serta kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi kebutuhan pelayanan yang kompleks. Lulusan Sarjana dinilai memiliki pengetahuan yang lebih luas terkait manajemen perhotelan dan organisasi sehingga lebih diprioritaskan untuk mendukung kualitas pelayanan dan operasional hotel. Selain itu, persaingan kerja yang semakin tinggi di industri hospitality juga membuat perusahaan cenderung memilih tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi agar mampu beradaptasi dengan perkembangan industri dan teknologi pelayanan yang terus berubah. Responden dengan masa kerja 1–10 tahun lebih dominan dengan persentase sebesar 78,2% karena industri perhotelan memiliki tingkat Turnover yang relatif tinggi akibat tekanan kerja, sistem shift, tuntutan pelayanan pelanggan, serta peluang kerja yang cukup luas di industri hospitality

B. Hasil Uji Hipotesis

Saat melakukan uji hipotesis, cara pengambilan keputusannya adalah dengan cara komparasi nilai p-value dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) pada level kepercayaan 95%. Adapun dasar pengambilan keputusannya seperti ini:

1. Apabila nilai p-value ≤ 0,05 berati H0 tidak didukung, dan sebaliknya, Ha diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel independen kepada variabel dependen.

2. Jika memang besaran p-value adalah > 0,05, artinya H0 diterima, dan sebaliknya, Ha ditolak, yang menunjukkan tidak ditemukannya pengaruh signifikan dari variabel independen kepada variabel dependen

Analisis regresi berganda ini memberikan gambaran mengenai ada dan tidaknya hubungan signifikan yang muncul antara variabel independen dan dependen. Akan halnya pembahasan tiap hipotesis, disajikan seperti berikut.

Analisis Pengaruh Happiness at work (HW) Terhadap Turnover Intention (TI)

H0: Happiness at work tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Ha: Happiness at work memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Tabel 1. *Hasil Uji Hipotesis 1*

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (≤0,05)	Keputusan
Happiness at work memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*	-0,119	0,023	Hipotesis didukung

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis yang tersaji pada Tabel 1, diperoleh koefisien estimasi (β) sebesar -0,119. Angka tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang bergerak berlawanan arah, di mana peningkatan tingkat HW justru diikuti oleh penurunan tingkat TI pada karyawan. Dengan kata lain, ketika suasana kerja mampu menghadirkan rasa bahagia yang lebih tinggi, dorongan untuk mencari "pelabuhan pekerjaan baru" cenderung semakin melemah. Di samping itu, nilai p-value tercatat sebesar 0,023 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Kondisi ini menandakan bahwa hubungan yang ditemukan bukan sekadar fenomena kebetulan statistik, melainkan memiliki tingkat signifikansi yang memadai untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan penelitian. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) memperoleh dukungan empiris, sedangkan hipotesis nol (H0) tidak mendapatkan dukungan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa HW memiliki pengaruh negatif terhadap TI pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara.

Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan yang merasakan kenyamanan, kebahagiaan, dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya cenderung tidak memiliki dorongan kuat untuk meninggalkan organisasi. Semakin positif pengalaman kerja yang dirasakan, semakin kecil pula kemungkinan karyawan mempertimbangkan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Perasaan bahagia dalam bekerja dapat meningkatkan keterikatan emosional, motivasi kerja, serta rasa nyaman terhadap lingkungan kerja sehingga karyawan lebih memilih untuk bertahan dalam organisasi.

Analisis Pengaruh Work Hopelessness (WH) Terhadap Turnover Intention (TI)

H0: Work Hopelessness tidak memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Ha: Work Hopelessness memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Tabel 2. *Hasil Uji Hipotesis 2*

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (≤0,05)	Keputusan
Work Hopelessness memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*	0,334	0,000	Hipotesis didukung

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada Tabel 2, diperoleh nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,334. Besaran tersebut menggambarkan adanya hubungan yang searah, di mana peningkatan tingkat WH akan diikuti oleh meningkatnya TI karyawan. Dengan kata lain, semakin kuat perasaan putus harapan, kehilangan optimisme, atau ketidakpercayaan terhadap masa depan pekerjaan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi. Di sisi lain, nilai p-value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa temuan tersebut memiliki kekuatan statistik yang signifikan. Artinya, hubungan yang teridentifikasi bukan sekadar fluktuasi data semata, melainkan mencerminkan pola yang benar-benar terjadi pada responden penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (Ha) memperoleh dukungan empiris, sedangkan hipotesis nol (H0) tidak memperoleh dukungan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa WH memberikan pengaruh positif terhadap WH pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perasaan pesimis, kehilangan harapan terhadap masa depan pekerjaan, serta mengalami tekanan psikologis dalam bekerja cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Kondisi psikologis negatif tersebut dapat menurunkan motivasi kerja dan membuat karyawan merasa tidak memiliki masa depan yang baik dalam organisasi sehingga meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain.

Analisis Pengaruh Perceived organizational support (POS) Terhadap Turnover Intention (TI)

H0: Perceived organizational support tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Ha: Perceived organizational support memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Tabel 3. *Hasil Uji Hipotesis 3*

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (≤0,05)	Keputusan
Perceived organizational support memiliki pengaruh negatif	-0,164	0,004	Hipotesis didukung

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tersaji pada Tabel 3, diperoleh nilai koefisien estimasi (β) sebesar -0,164. Angka tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang bergerak ke arah berlawanan, di mana peningkatan POS diikuti oleh penurunan tingkat TI karyawan. Dengan kata lain, semakin besar persepsi karyawan bahwa organisasi hadir untuk mendukung, membantu, dan memperhatikan mereka, semakin kecil pula dorongan untuk mencari pekerjaan di luar organisasi. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,004 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa hasil pengujian tersebut memiliki signifikansi statistik yang kuat. Hal ini menandakan bahwa hubungan yang ditemukan bukan sekadar fenomena kebetulan, melainkan pola yang nyata dalam data penelitian. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) memperoleh dukungan empiris, sedangkan hipotesis nol (H0) tidak mendapatkan dukungan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa POS memiliki pengaruh negatif terhadap TI pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa karyawan yang merasakan adanya perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi cenderung membangun ikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Ketika organisasi dipersepsikan sebagai tempat yang peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawannya, loyalitas serta komitmen kerja akan tumbuh lebih kokoh..

Analisis Pengaruh Job embeddedness (JE) Terhadap Turnover Intention (TI)

H0: Job embeddedness tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Ha: Job embeddedness memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (≤0,05)	Keputusan
Job embeddedness memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*	-0,378	0,000	Hipotesis didukung

Bertolak dari hasil pengujian hipotesis yang tercantum pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien estimasi (β) sebesar -0,378. Nilai tersebut mengisyaratkan adanya hubungan yang bersifat invers, yakni semakin tinggi tingkat JE yang dimiliki karyawan, semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk memiliki TI. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa semakin terikat, menyatu, dan memiliki banyak keterhubungan dengan pekerjaan maupun lingkungan organisasinya, dorongan untuk angkat kaki dari perusahaan akan semakin melemah. Di samping itu, nilai p-value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa temuan tersebut memiliki tingkat signifikansi yang sangat kuat. Artinya, hubungan yang teridentifikasi bukan sekadar dinamika angka dalam data, melainkan pola yang benar-benar mencerminkan kondisi responden penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (Ha) memperoleh dukungan empiris, sedangkan hipotesis nol (H0) tidak memperoleh dukungan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa JE memberikan pengaruh negatif terhadap TI pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kuat terhadap pekerjaan dan organisasi cenderung lebih sulit untuk meninggalkan perusahaan. Hubungan sosial yang baik, kesesuaian dengan organisasi, serta adanya pengorbanan yang dirasakan apabila keluar dari pekerjaan membuat karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi.

c. Pembahasan

Adapun uraian pembahasan untuk masing-masing hasil penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Happiness at work memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Setelah dilakukan uji H1, ditemukan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara HW dan TI pada karyawan hotel berbintang 4 di Jakarta Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja memiliki berperan dalam pembentukan keputusan mereka untuk tetap bertahan atau justru meninggalkan organisasi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi rasa bahagia, nyaman, dan menikmati pekerjaan yang karyawan rasakan, semakin kecil pula mereka ingin mencari "jalan keluar" dari organisasi. Ketika pekerjaan mampu menghadirkan pengalaman yang positif, lingkungan yang mendukung, serta perasaan bermakna dalam menjalankan tugas, kecenderungan untuk berpindah ke tempat kerja lain akan semakin meredup. Sebaliknya, apabila karyawan mulai kehilangan rasa nyaman, tidak menemukan kepuasan dalam pekerjaannya, atau merasa bahwa aktivitas kerja hanya menjadi rutinitas yang melelahkan, maka dorongan untuk mencari peluang kerja di tempat lain akan semakin menguat.

Dari hasil ini, juga dapat dikaitkan dengan hasil statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa HW memiliki nilai mean sebesar 4.15 yang tergolong tinggi. Dari hal tersebut, didapatkan benang merah bahwa mayoritas karyawan merasa nyaman dan bahagia selama bekerja di organisasi. Selain itu, mayoritas responden mempunyai masa kerja dari dari 1 hingga 10 tahun adalah berjumlah 78,2%, yang menunjukkan bahwa karyawan telah cukup lama beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan. Kondisi tersebut membuat kebahagiaan kerja yang dirasakan karyawan mampu memperkuat rasa nyaman dan loyalitas terhadap organisasi sehingga menurunkan TI.

Kondisi ini terjadi karena karyawan yang merasa bahagia dalam bekerja cenderung memiliki kepuasan kerja, hubungan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584
interpersonal yang baik, serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Perasaan nyaman dan positif di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan sehingga karyawan lebih memilih untuk bertahan dalam organisasi. Dalam industri perhotelan, kondusifnya suasana kerja dan harmonisnya hubungan bersama rekan kerja harmonis menjadi faktor penting karena pekerjaan di sektor hospitality memiliki tuntutan pelayanan yang tinggi dan membutuhkan interaksi sosial yang intens.

Penelitian ini memiliki hasil dengan laras yang sama oleh Salazar-altamirano et al. dimana dinyatakan bahwa WH dapat menurunkan TI karena karyawan yang merasa bahagia cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi [18]. Selain itu, Moccia juga menjelaskan bahwa HW berkaitan dengan kesejahteraan psikologis yang mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi [10].

H2: Work Hopelessness memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention

Setelah uji H2, ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara WH dan TI pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan putus harapan terhadap pekerjaan bukan sekadar kondisi psikologis sementara, melainkan faktor yang dapat mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa di saat WH yang dirasakan karyawan makin tinggi, kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan juga makin kuat. Ketika karyawan mulai merasa masa depan pekerjaannya tidak menjanjikan, kehilangan optimisme terhadap perkembangan karier, atau memandang pekerjaannya sebagai situasi yang sulit berubah ke arah yang lebih baik, niat untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternative akan semakin menguat. Dengan kata lain, WH dapat diibaratkan sebagai “alarm psikologis” yang menandakan mulai melemahnya ikatan antara karyawan dan organisasi.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa WH memiliki nilai mean sebesar 1.88 yang tergolong rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memiliki harapan dan pandangan positif terhadap pekerjaan maupun masa depan karirnya di organisasi. Namun demikian, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun dan 36–45 tahun yang merupakan usia produktif dengan tuntutan kerja dan target karir yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan apabila perasaan pesimis terhadap pekerjaan mulai muncul, maka kecenderungan TI juga akan meningkat.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perasaan pesimis terhadap masa depan pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi, serta hilangnya harapan terhadap perkembangan karir dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Dalam industri perhotelan, tuntutan pelayanan yang tinggi, sistem kerja shift, serta tekanan operasional yang besar dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga memunculkan perasaan lelah emosional dan putus asa terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini memiliki laras yang sama dengan penelitian Karagöl & Kaya yang menyatakan bahwa hopelessness berkaitan dengan kondisi psikologis negatif seperti burnout, stres kerja, dan tekanan emosional yang dapat meningkatkan kecenderungan TI. Selain itu, penelitian terdahulu menjelaskan bahwa individu yang memiliki ekspektasi negatif terhadap masa depan cenderung kehilangan motivasi kerja dan lebih mudah menarik diri dari lingkungan organisasi [23].

H3: Perceived organizational support memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Pada pengujian hipotesis ketiga, ditemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara POS dan TI pada karyawan hotel berbintang 4 di Jakarta Utara. Dari apa yang ditemukan ini, memperlihatkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi memiliki peran yang cukup kuat dalam membentuk keinginan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Semakin besar dukungan yang dirasakan, semakin lemah pula dorongan untuk meninggalkan organisasi. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel POS memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,03 yang berada pada kategori tinggi. Angka tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan menilai organisasi telah memberikan perhatian, bantuan, serta dukungan yang cukup baik selama mereka menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya dipersepsikan sebagai tempat mencari nafkah, tetapi juga sebagai lingkungan kerja yang memberikan perhatian terhadap keberadaan karyawannya.

Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Sarjana (S1) dengan proporsi sebesar 40%. Kelompok karyawan yang pendidikan terakhirnya di tingkat yang relatif tinggi umumnya memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap bentuk dukungan organisasi, baik dalam aspek pengembangan karier, penghargaan, maupun kesejahteraan kerja. Oleh sebab itu, ketika organisasi mampu memenuhi harapan tersebut, karyawan akan lebih mudah membangun rasa memiliki terhadap perusahaan dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih kuat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan kontribusi karyawan dapat menjadi “bahan bakar psikologis” dimana menguatkan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa keberadaannya dihargai, didengar, dan didukung, lebih kokoh komitmennya serta merasakan kenyamanan yang lebih tinggi dalam bekerja. Akibatnya, keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain menjadi semakin kecil karena mereka telah menemukan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman, apresiasi, dan dukungan yang dibutuhkan.

Dalam industri perhotelan, dukungan organisasi sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan karyawan sering kali menghadapi tekanan pelayanan pelanggan yang tinggi. Dukungan dari organisasi seperti perhatian atasan, lingkungan kerja yang baik, serta bantuan ketika menghadapi masalah dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kenyamanan karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki laras yang sama dengan artikel [5] yang menyatakan bahwa POS berpengaruh negatif terhadap TI karena dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, Eisenberger menjelaskan bahwa karyawan berpersepsi dihargai oleh organisasi akan menampilkan loyalitas dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi [15].

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584

H4: Job embeddedness memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Pada uji hipotesis keempat dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang dapat dirasakan secara signifikan terkait pengaruh JE terhadap TI pada karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 Jakarta Utara. Hasil tersebut menyatakan bahwa di saat tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi makin tinggi, maka akan berlaku kebalikannya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yaitu semakin rendah.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa JE memiliki nilai mean sebesar 4.36 yang tergolong sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–10 tahun sebesar 78,2%, sehingga memungkinkan karyawan membangun hubungan sosial dan keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi maupun rekan kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dan sulit meninggalkan perusahaan sehingga TI menjadi lebih rendah.
Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik, rasa cocok dengan organisasi, serta adanya pengorbanan yang dirasakan apabila keluar dari perusahaan membuat karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan tingkat JE tinggi yang dimiliki karyawan, mereka cenderung lebih nyaman dengan lingkungan kerja mereka, harmonisnya hubungan dengan rekan kerja juga timbul, serta merasa bahwa organisasi memberikan manfaat yang penting bagi dirinya.

Dalam industri perhotelan, hubungan kerja dan kerja sama tim menjadi faktor penting karena operasional hotel membutuhkan koordinasi yang baik antarpegawai. Oleh karena itu, keterikatan yang kuat terhadap organisasi dapat membantu menurunkan TI dan menjaga stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian berselaras dengan artikel sebelumnya yang menyatakan bahwa di saat makin tinggi keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka semakin kecil kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan [24]. Selain itu, [5] juga menjelaskan bahwa JE dapat menurunkan TI karena adanya hubungan sosial, kesesuaian, dan pengorbanan yang membuat karyawan sulit meninggalkan organisasi.

SIMPULAN

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai pengaruh happiness at work, Work Hopelessness, perceived organizational support, dan job embeddedness terhadap Turnover Intention pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara, dengan jumlah responden sebanyak 110 orang karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara. Karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh gender perempuan, dengan rentang usia 26–35 tahun dan 36–45 tahun, tingkat pendidikan terakhir Sarjana, serta lama bekerja 1–10 tahun. Berdasarkan tujuan penelitian serta hasil temuan dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara menunjukkan kecenderungan yang cukup positif pada berbagai variabel yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bahwa rata-rata karyawan merasakan tingkat happiness at work yang cukup tinggi di lingkungan kerjanya. Selain itu, karyawan juga cenderung tidak terlalu merasakan Work Hopelessness atau perasaan pesimis terhadap masa depan pekerjaannya. Dukungan dari organisasi juga dinilai cukup baik, yang terlihat dari tingginya perceived organizational support yang dirasakan oleh responden. Tidak hanya itu, para karyawan juga memiliki tingkat job embeddedness atau keterikatan terhadap organisasi yang cukup tinggi, sehingga mereka merasa memiliki hubungan dan keterhubungan yang kuat dengan tempat kerja mereka. Kondisi tersebut turut sejalan dengan tingkat Turnover Intention yang relatif rendah, sehingga mayoritas karyawan tidak memiliki keinginan besar untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa happiness at work memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada karyawan hotel bintang 4 di Jakarta Utara. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya, semakin kecil pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Ketika pekerjaan mampu menghadirkan rasa nyaman, kepuasan, dan pengalaman kerja yang positif, keinginan untuk mencari "pelabuhan karier baru" cenderung memudar. Di sisi lain, Work Hopelessness terbukti memberikan pengaruh positif terhadap Turnover Intention. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa pesimis yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun prospek masa depannya, semakin kuat pula dorongan untuk meninggalkan organisasi. Ketika harapan terhadap perkembangan karier mulai meredup dan pekerjaan dipandang tidak lagi menawarkan masa depan yang menjanjikan, niat untuk berpindah kerja akan semakin menguat. Penelitian ini juga menemukan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa mendapatkan perhatian, dukungan, penghargaan, dan perlakuan yang baik dari organisasi, keinginan untuk mengundurkan diri menjadi lebih rendah. Dukungan organisasi dalam hal ini berfungsi layaknya "jaring pengaman psikologis" yang membuat karyawan merasa dihargai dan dianggap penting oleh perusahaan. Selain itu, job embeddedness juga terbukti berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Temuan ini mengisyaratkan bahwa semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan, maupun hubungan sosial yang terbangun di tempat kerja, semakin kecil kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah ke organisasi lain. Ikatan tersebut tidak hanya bersumber dari pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dari berbagai koneksi, kenyamanan, dan kecocokan yang telah terbentuk selama bekerja. Akibatnya, karyawan yang memiliki tingkat job embeddedness tinggi cenderung lebih enggan melepaskan keterikatan tersebut dan memilih tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen hotel bintang empat di Jakarta Utara perlu memprioritaskan strategi retensi karyawan melalui penguatan job embeddedness sebagai faktor yang memiliki pengaruh terbesar dalam menurunkan turnover intention. Langkah yang dapat dilakukan antara lain memperkuat hubungan antar karyawan melalui program team building, menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan perceived organizational support melalui pemberian apresiasi yang adil, komunikasi yang terbuka, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk meminimalkan work hopelessness,

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1584
manajemen juga disarankan melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menyediakan program konseling atau employee assistance program, serta memberikan kesempatan pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan optimisme karier karyawan. Strategi-strategi tersebut menjadi penting mengingat karakteristik operasional hotel bintang empat di Jakarta Utara yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi, sistem kerja shift, dan tingkat interaksi pelanggan yang intens sehingga membutuhkan tenaga kerja yang stabil dan berkomitmen tinggi.

References

[1] L. M. Hasibuan, S. E. Pasaribu, and S. Bahri, "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara," vol. 5, no. 1, pp. 229–244, 2022.

[2] K. Agustian, A. Pohan, A. Zen, and A. J. Malik, "Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration," vol. 1, no. 2, pp. 108–117, 2023.
[3] O. M. Meredith, "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ON THE JOB," 2022.
[4] N. Sukma, V. Rivai, S. Chan, and L. Christina, "Turnover Intention in the Hotel Industry : The Employees ' Perceptions," vol. 10, no. 1, pp. 13–23, 2023.
[5] D. Amarullah, A. W. Jabid, D. Amarullah, A. Y. Abdurrahman, and S. Abdul, "Determinants of Turnover Intention in the context of SMEs : Do generational differences matter ?," 2025, doi: 10.21511/ppm.23(3).2025.06.
[6] J. W. Han, "A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual , team and organizational levels," vol. 36, no. 1, pp. 156–173, 2026, doi: 10.1108/IHR-09-2020-0050.
[7] N. Emilisa, E. Amirah Yudhaputri, and N. Wena Karimah, "The impact of leader's humor styles on creativity and work engagement of call center employees in Jakarta," 2021.
[8] L. K. Nisa and A. L. Larassaty, "The effect of job embeddedness on Turnover Intention with organizational commitment as a mediating variable," vol. 7, no. 4, 2024.
[9] B. L. Holston-okae, "The Effect of Employee Turnover in the Hospitality Industry : Quantitative Correlational Study," vol. 8, no. 1, pp. 156–183, 2018, doi: 10.5296/ijld.v8i1.12513.
[10] S. Moccia, "Happiness at work," vol. 37, no. 2, pp. 143–151, 2016.

[11] K. adnan Bataineh, "Impact of Work-Life Balance, Happiness at work, on Employee Performance Khaled," vol. 12, no. 2, 2019, doi: 10.5539/ibr.v12n2p99.
[12] A. Fatimah, M. Bethabara, and N. Emilisa, "Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Dan Meaningfullness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping Di Co-Living Jakarta Barat," Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, vol. 9, no. 17, pp. 174–189, 2023, doi: 10.5281/zenodo.8296565. [13] A. Sarigül et al., "General work stress and suicide cognitions in health-care workers : mediating effect of hopelessness and job satisfaction," no. October, 2023, doi: 10.3389/fpubh.2023.1254331.
[13] A. Sarigül et al., "General work stress and suicide cognitions in health-care workers : mediating effect of hopelessness and job satisfaction," no. October, 2023, doi: 10.3389/fpubh.2023.1254331.
[14] A. Karagöl and Z. T. Kaya, "Healthcare workers' burn-out, hopelessness, fear of COVID-19 and perceived social support levels," no. January, 2020.
[15] R. Eisenberger, L. R. Shanock, and X. Wen, "Perceived organizational support : Why Caring About Employees Counts," pp. 101–124, 2020.
[16] J. Oranga and A. Matere, "Quantitative Research : Types , Advantages , Generalizability & Limitations," vol. 12, pp. 1–9, 2025, doi: 10.4236/oalib.1113694.
[17] L. Surucu and A. Maslakci, "Business & Management Studies : The Validity and Reliability of Quantitative Research," Bus. Manag. Stud. An Int. J., vol. 8, no. 3, pp. 2694–2726, 2020.
[18] M. A. Salazar-altamirano, O. J. Martínez-arvizu, E. Galván-vela, R. Ravina-ripoll, and M. A. Salazar-, "Workplace happiness , hopelessness , and Turnover Intention : a gender-based multigroup analysis in an emerging market," vol. 25, no. 8, pp. 240–259, 2026, doi: 10.1108/CG-04-2025-0212.
[19] H. Taherdoost, H. Business, S. Sdn, C. Group, and K. Lumpur, "Sampling Methods in Research Methodology ; How to Choose a Sampling Technique for," vol. 5, no. 2, pp. 18–27, 2016.
[20] L. S. Putranto, "The use of an online survey to speed up the data collection process," IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng., vol. 508, no. 1, 2019, doi: 10.1088/1757-899X/508/1/012013.
[21] I. Etikan, "Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling," Am. J. Theor. Appl. Stat., vol. 5, no. 1, p. 1, 2016, doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11.
[22] J. F. Hair, G. T. Hult, C. Ringle, M. Sarstedt, N. Danks, and S. Ray, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R.
[23] Y. Zhang et al., "Heliyon Association between hopelessness and job burnout among Chinese nurses during the COVID-19 epidemic : The mediating role of career calling and the moderating role of social isolation," Heliyon, vol. 9, no. 6, p. e16898, 2023, doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e16898.
[24] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablynski, and M. Erez, "WHY PEOPLE STAY: USING JOB EMBEDDEDNESS TO PREDICT VOLUNTARY TURNOVER," 2001.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).