

Employee engagement Sebagai Mediasi Kepemimpinan Ideal Terhadap Turnover intention Pegawai Hotel

¹Galuh Boga Kuswara, ²Parlindungan,
¹Universitas Kebangsaan Republik Indonesia
²Universitas Widyatama
Bandung, Indonesia

¹galuh.kuswara@fe.ukri.ac.id, ²parlindungan@widyatama.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 26/04/2024

Diterima : 03/08/2024

Dipublikasi : 04/08/2024

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention*, pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*, pengaruh *employee engagement* terhadap *Turnover intention*, serta untuk mengetahui seberapa besar *employee engagement* sebagai mediasi kepemimpinan dalam mempengaruhi *Turnover intention* pada pegawai hotel di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana mengumpulkan data secara sistematis melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta pengumpulan data melalui studi literatur dari berbagai sumber, menerapkan analisis statistik dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) melalui software AMOS sebagai alat olah statistik. Responden didalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai Hotel yang tersebar di Wilayah Kota Bandung, dengan jumlah responden penelitian sebanyak 200 yang sudah bekerja melewati fase Pandemi Covid-19 dan memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya dengan proses identifikasi responden dari bulan Januari sampai dengan April 2023. Hasil uji hipotesis pengaruh secara langsung menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pegawai Hotel tidak signifikan namun menunjukkan pengaruh yang positif, dan pengaruh tidak langsung menunjukkan variabel keterlibatan pegawai mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan.

Kata kunci : *Employee engagement*, Hotel, Kepemimpinan, Kota Bandung, *Turnover intention*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan akhir yaitu mendapatkan keuntungan agar dapat mempertahankan eksistensi mereka. Eksistensi dianggap sangat penting bagi perusahaan pasca Pandemi Covid-19. Perusahaan yang kuat dalam arena persaingan bisnis adalah perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing dibawah segala terpaan badai persaingan. Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan agar dapat memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta mampu memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Iulia Szabo & Balaci, 2023). Memiliki sumber daya manusia yang kompeten, loyal dan memiliki rasa keterikatan tinggi terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat penting mengingat sumber daya manusia merupakan asset untuk perusahaan (Caredo et al., 2022). Namun, menjadi tugas yang sulit bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan pekerja terbaiknya. Secara teori, cara yang paling efektif untuk mempertahankan pekerja adalah dengan mempertahankan dan membina hubungan yang baik dan harmonis antara perusahaan dan pekerjanya. Jika seorang pekerja merasa nyaman dan memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan perusahaan, pekerja tersebut

akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan (Giorgi et al., 2020).

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan posisi saat ini. Hal ini menunjukkan seberapa puas, terikat, dan setia karyawan terhadap perusahaan mereka (Appannan et al., 2022). Sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal, dapat memengaruhi tujuan turnover. Faktor internal termasuk kepuasan kerja, keterlibatan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, keadilan organisasi, dan kepuasan dengan kompensasi yang diterima (Cuc et al., 2022). Jika seorang pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, merasa tidak dihargai, atau kurang memiliki kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, mereka cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Abdou et al., 2022). Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi *Turnover intention* meliputi kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain, kondisi ekonomi yang menunjukkan mobilitas kerja, atau perubahan dalam situasi hidup pribadi seseorang seperti pernikahan, perpindahan geografis, atau perubahan kebutuhan keluarga (Kim et al., 2023).

Turnover intention memiliki dampak signifikan pada organisasi, dimana tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan biaya tambahan dalam merekrut dan melatih pegawai baru, hilangnya pengetahuan dan keahlian yang ada, serta dampak negatif pada budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan dan keterikatan pegawai, serta menjaga komunikasi yang baik dengan mereka (Kristiani et al., 2021). Dugaan salah satu tingkat turnover pegawai menjadi tinggi dikarenakan perampangan pegawai pada saat Pandemi Covid-19, khususnya pada bisnis per-Hotelan di Kota Bandung. Dampak pandemi tersebut menyebabkan berbagai pembatasan perjalanan, penutupan sementara hotel, dan penurunan jumlah kunjungan wisatawan (Dwinanda, 2020).

Pembatasan perjalanan baik dalam skala nasional maupun internasional mengurangi jumlah kunjungan wisatawan ke Bandung. Pembatasan ini termasuk pembatalan perjalanan dinas, penutupan sementara objek wisata, dan penutupan jalur transportasi. Ketika pandemi melanda, minat wisatawan untuk bepergian menurun drastis karena adanya kekhawatiran terhadap kesehatan dan keselamatan mereka. Banyak orang memilih untuk membatalkan atau menunda perjalanan mereka, termasuk menginap di hotel. Banyak acara, konferensi, pertemuan bisnis, dan kegiatan lainnya yang diperlukan untuk mendukung bisnis perhotelan dibatalkan atau ditunda. Hal ini berdampak negatif pada pendapatan hotel yang bergantung pada pendapatan dari segmen ini (News, 2021).

Menurut Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia Jawa Barat (PHRI Jabar) yang menyatakan pada tahun 2021, dari awal Covid-19 ditetapkan sebagai Pandemi sampai dengan akhir tahun 2020, sudah terdapat 560 hotel dan 280 restoran yang tutup secara permanen. Selanjutnya pada tahun 2021 terjadi peningkatan dan lonjakan kasus harian Covid-19 di Kota Bandung, sehingga membuat okupansi hotel di wilayah ini anjlok hingga hanya 22%. Berdasarkan pada kasus Pandemi Covid-19 yang terjadi, tahun 2022 membuat beberapa Hotel yang mampu bertahan membuat kebijakan untuk perampangan pegawai (Raditya, 2022). Perampangan pegawai yang terjadi pada hotel di Kota Bandung pasca Pandemi Covid-19 dapat berdampak pada peningkatan *Turnover intention* yang tinggi oleh pegawai. Dugaan tersebut menimbulkan ketidakpastian di kalangan pegawai, terutama yang masih mempertahankan pekerjaan mereka. Mereka diduga merasa tidak yakin tentang masa depan perusahaan dan stabilitas pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini dapat meningkatkan kekhawatiran dan keinginan untuk mencari kesempatan kerja lain yang lebih stabil (Ribeiro, N., Duarte, P., & Fidalgo, 2021). Setelah perampangan, pegawai yang tersisa sering kali harus menghadapi peningkatan beban kerja. Dugaan selanjutnya, pegawai harus mengambil alih tanggung jawab dan tugas tambahan yang sebelumnya dilakukan oleh pegawai yang telah dilakukan Pemutusan Hak Kerja. Beban kerja yang meningkat ini diduga menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat memicu *Turnover intention*. Tingkat *Turnover intention* yang tinggi diduga memiliki dampak dari tingkat *employee engagement*. Ketika pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan, mereka diduga kurang terlibat dalam pekerjaan sehingga menimbulkan rasa frustrasi,

ketidakpuasan, dan ketidakstabilan yang muncul akibat *Turnover intention* dapat mempengaruhi komitmen dan motivasi pegawai untuk berkontribusi secara aktif dan positif dalam pekerjaan mereka (Duarte & Silva, 2023). *Employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini melibatkan hubungan positif antara pegawai dan organisasi, dimana pegawai merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan mereka. Hasil wawancara terhadap 120 pegawai Hotel di Kota Bandung pada bulan Januari 2023 yang mencakup Hotel Bintang Lima hingga Hotel kelas melati, menunjukkan bahwa para pegawai tersebut memberikan jawaban rata-rata persentase 85% dengan kesimpulan *Turnover intention*. Hasil wawancara tersebut memiliki dugaan bahwa peran *employee engagement* yang rendah diduga menjadi permasalahan dan juga peran kepemimpinan dilingkungan Hotel tidak dirasakan oleh para pegawai-pegawai Hotel tersebut.

Tingkat *employee engagement* yang rendah dapat menjadi faktor penyebab peningkatan *Turnover intention*. Ketika pegawai merasa kurang terlibat, kurang puas, atau kurang termotivasi dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja baru. Rendahnya tingkat *employee engagement* dapat mencerminkan kurangnya koneksi emosional, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau kurangnya kecocokan antara nilai pribadi dan budaya organisasi. Hal tersebut diduga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan didalam organisasi, khususnya dalam kasus ini adalah bidang organisasi / perusahaan per-Hotelan. Kepemimpinan yang efektif melibatkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan pegawai. Dengan memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan, tujuan organisasi, dan harapan kinerja, kepemimpinan dapat menciptakan kepercayaan dan pemahaman yang lebih baik. Hal ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kebingungan yang dapat menjadi faktor penyebab *Turnover intention* (Sukach et al., 2021).

Employee engagement dapat berperan sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan organisasi dan *Turnover intention*. Kepemimpinan yang efektif secara langsung mempengaruhi *employee engagement* pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat *Turnover intention*, khususnya pada pegawai Hotel pasca Pandemi Covid-19 yang telah melalui masa perampingan beberapa waktu lalu. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, kepemimpinan dapat meningkatkan tingkat *employee engagement* yang pada akhirnya mengurangi *Turnover intention* (Albashiti et al., 2021).

Dalam hubungan ini, *employee engagement* dapat berfungsi sebagai mekanisme mediasi, yaitu faktor yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan organisasi dan *Turnover intention*. *Employee engagement* berperan dalam meneruskan pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat *Turnover intention* pegawai. Dorongan *employee engagement* yang tinggi, kepemimpinan organisasi dapat secara tidak langsung mengurangi *Turnover intention* pegawai melalui peningkatan kepuasan, komitmen, dan keterlibatan mereka, khususnya pada kebutuhan dorongan psikologis pegawai setelah melalui Pandemi Covid-19. Dengan demikian, pemimpin yang memahami peran *employee engagement* sebagai mediasi dalam hubungan kepemimpinan dan *Turnover intention* dapat mengambil tindakan yang tepat untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, serta meningkatkan tingkat *employee engagement* pegawai. Dugaan tersebut dapat membantu mengurangi tingkat *Turnover intention* dan mempertahankan pegawai yang berpotensi berkontribusi positif dalam jangka panjang bagi organisasi, namun hal ini tidak demikian pada lingkungan pegawai-pegawai yang bekerja pada bisnis per-Hotelan di Kota Bandung. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, telah ditemukan adanya kesenjangan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai mediasi, sehingga perlu dilakukan penelitian.

Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pada pegawai hotel di Kota Bandung;

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada pegawai hotel di Kota Bandung;
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap *Turnover intention* pada pegawai hotel di Kota Bandung;
4. Untuk mengetahui seberapa besar *employee engagement* sebagai mediasi kepemimpinan dalam mempengaruhi *Turnover intention* pada pegawai hotel di Kota Bandung.

II. STUDI LITERATURE

Hubungan Kepemimpinan Dengan *Turnover intention* Pegawai

Hasil penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan niat berpindah (*Turnover intention*) pada berbagai perusahaan. Kepemimpinan transformasional di perusahaan konstruksi syariah mampu meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi niat berpindah (Pratiwi et al., 2023). Temuan serupa pada sektor pariwisata, di mana gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi niat berpindah karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali (Muliadisa, 2023). Penegasan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dalam menurunkan *Turnover intention* di PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado (Munaiseche et al., 2023).

Penelitian lainnya menyoroti faktor tambahan yang mempengaruhi *Turnover intention* bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja berperan penting dalam menentukan niat berpindah karyawan (Setiyarti et al., 2023). Kompensasi, lingkungan kerja, dan persepsi peluang kerja juga berkontribusi signifikan terhadap *Turnover intention* (Wulansari et al., 2023). Penekanan pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi *Turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif serta faktor-faktor organisasi lainnya dalam mengurangi niat berpindah karyawan (Suganda et al., 2023).

H1 : Kepemimpinan dapat mempengaruhi Turnover intention Pegawai

Hubungan Kepemimpinan Dengan *Employee engagement*

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi, komunikasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap *employee engagement*, dimana ketiga faktor tersebut berkontribusi positif terhadap keterlibatan karyawan di Anteraja Cabang Ponorogo (Madona, Oki Beta Juwa Angger; Farida, U; Purwaningrum, 2022). Kepemimpinan yang efektif dan penghargaan yang memadai meningkatkan *employee engagement* (Haryadi et al., 2022). Selain itu kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Mandiri Perkasa (Bustomi et al., 2022).

Penelitian lainnya menyoroti pentingnya iklim organisasi dan keadilan organisasional dalam mempengaruhi *employee engagement*. kepemimpinan dan iklim organisasi yang baik berkontribusi pada keadilan organisasional dan meningkatkan keterlibatan karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Buleleng (Made Juliasa et al., 2022). Iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, knowledge sharing, dan *employee engagement* memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif (Made Juliasa et al., 2022). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya faktor kepemimpinan, budaya, komunikasi, iklim organisasi, dan penghargaan dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

H2 : Kepemimpinan dapat mempengaruhi Employee engagement

Hubungan *Employee engagement* Dengan *Turnover intention* Pegawai

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi *Turnover intention*

karyawan. Salah satu temuan bahwa kompensasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap niat berpindah, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Linda Mora et al., 2022). Penelitian di Hotel Santika Premiere Semarang juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (P. Wijayanto et al., 2022). Selain itu penelitian lain menemukan bahwa work-life balance mempengaruhi keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada niat berpindah, dengan karakteristik pekerjaan sebagai pemoderasi (T. Wijayanto et al., 2022).

Penelitian lainnya menyoroti peran dukungan organisasi dan keberagaman dalam mempengaruhi *Turnover intention* melalui keterlibatan karyawan. Penelitian lain menemukan bahwa *perceived organizational support* dan *perceived organizational diversity* mempengaruhi niat berpindah karyawan IT di PT. Bank XYZ, dimediasi oleh *employee engagement* (Firdaus et al., 2023). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa manajemen keragaman tenaga kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention* di PT Hindoli (Febrisa et al., 2023). Penelitian lain juga menambahkan bahwa *employer branding* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di XYZ Headhunter. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya faktor kompensasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, keberagaman, dan branding dalam mengurangi niat berpindah karyawan (Wibisono & Mujiati, 2023).

H3 : Employee engagement dapat mempengaruhi Turnover intention Pegawai

Hubungan *Employee engagement* Sebagai Mediasi Antara Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Pegawai

Hasil penelitian yang dikaji menyoroti berbagai faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*, kinerja pegawai, dan *employee engagement*, serta peran variabel mediasi dalam berbagai konteks organisasi. Dalam literatur review-nya menemukan bahwa *employer branding* dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi (Nafiuddin et al., 2023). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan (Nanuru et al., 2021).

Penelitian lainnya menyoroti pentingnya pemberdayaan karyawan dan kontrak psikologis dalam mengurangi *Turnover intention*. Penelitian lain mengungkap bahwa *employee empowerment* dan *psychological contract* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di PT BBI (Lukmansyah & Turangan, 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan, *perceived organizational support*, dan keadilan organisasi berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), di mana *employee engagement* bertindak sebagai mediator (Sari et al., 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap *employee retention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi (Ratnawati & Subudi, 2018).

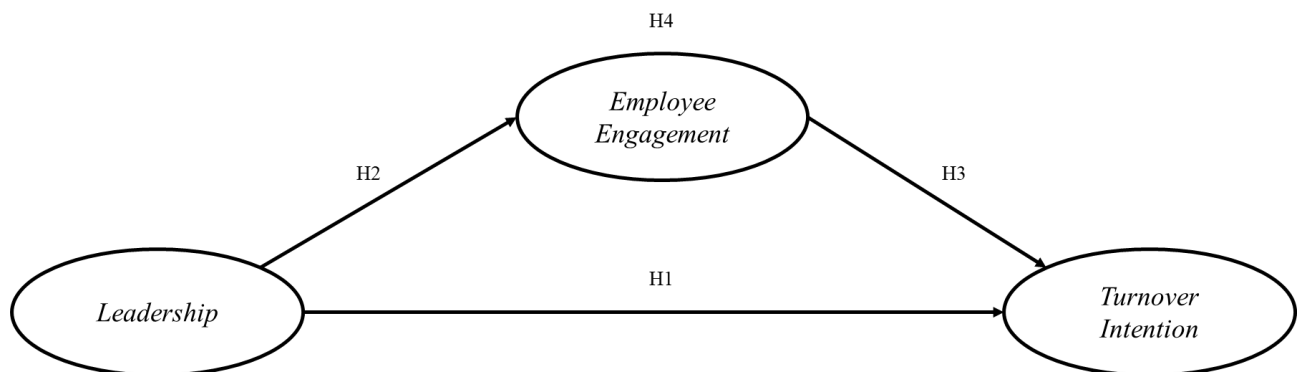
Selain itu, penelitian lain juga menyoroti faktor-faktor individual dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan lain menemukan bahwa *Big Five personality traits* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel di Batam (Priscilla & Salim, 2023). Penegasan bahwa *transformational leadership* mempengaruhi *employee engagement*, dengan *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi (Afrizal; Seswandi & Handayani, 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di Era Property Jakarta Barat (Paulus & Sijabat, 2023). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa *knowledge sharing* memediasi hubungan antara *employee engagement* dan kinerja pengemudi Gojek di Yogyakarta, menunjukkan pentingnya berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja melalui keterlibatan karyawan (Gunawan & Wardana, 2018). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya berbagai faktor organisasi,

kepemimpinan, dan individual dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan serta mengurangi niat berpindah.

H4 : Employee engagement dapat sebagai mediasi antara Kepemimpinan mempengaruhi Turnover intention Pegawai

PARADIGMA PENELITIAN

Berdasarkan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang permasalahan dan kajian teori yang menerangkan bahwa variabel penelitian memiliki hubungan dan pengaruh antar variabel, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradima Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2019) mengacu pada metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis data berdasarkan hasil statistik. Pendekatan kuantitatif ini mengumpulkan data secara sistematis melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta pengumpulan data melalui studi literatur dari berbagai sumber, menerapkan analisis statistik dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) melalui software AMOS sebagai alat olah statistik, dan menghasilkan temuan untuk di analisis yang berdasarkan pada angka-angka yang obyektif (Laut Mertha Jaya, 2020). Penelitian ini mengidentifikasi tiga variabel, yaitu kepemimpinan dengan lima indikator, keterlibatan kerja pegawai dengan lima indikator dan niat untuk keluar dari organisasi dengan lima indikator. Responden didalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai Hotel yang tersebar di Wilayah Kota Bandung, dengan jumlah responden penelitian sebanyak 200 responden sesuai dengan syarat olah SEM didalam AMOS (Muri, 2017). Batasan penelitian ini hanya mencakup pegawai Hotel yang sudah bekerja melewati fase Pandemi Covid-19 dan memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya dengan proses identifikasi responden dari bulan Januari sampai dengan April 2023.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

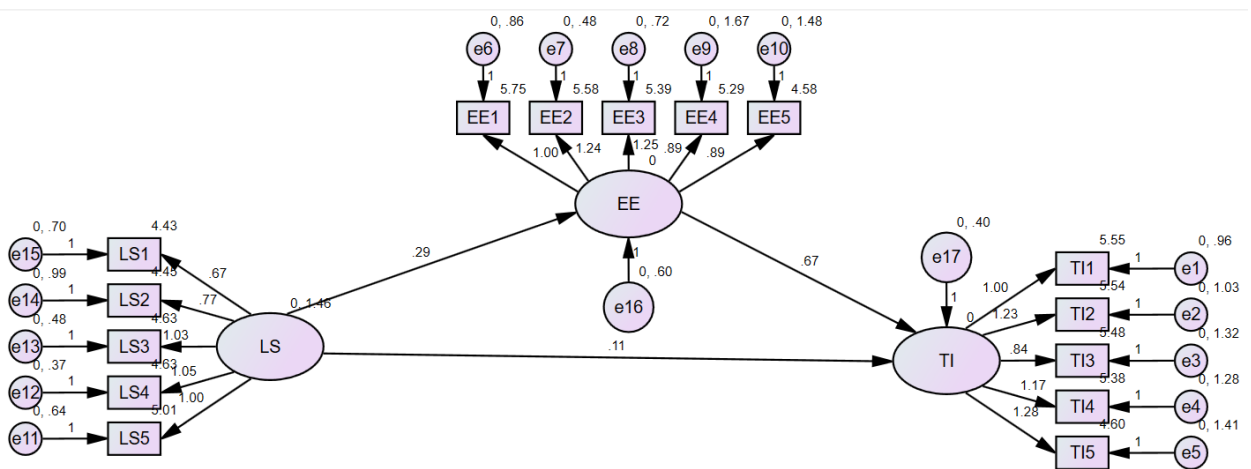
Profil Responden

Pada hasil penelitian ini, profil responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki dominasi yang lebih sedikit, yaitu hanya 40% dari total sampel. Sehingga responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi didalam penelitian ini dengan persentase sebesar 60%, hal ini dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di Hotel adalah perempuan. Pada penelitian ini menghadirkan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Hotel pada masa Pandemi Covid-19, yaitu dari tahun 2020 sampai dengan kondisi mulai melandai pada tahun 2022, sehingga responden didalam penelitian ini memiliki masa kerja atau pengalaman

kerja minimal 3 tahun. Namun dominasi pegawai yang bekerja di Industri Per-Hotelan di Kota Bandung adalah sebesar 69% dengan masa kerja diantara 3 – 6 tahun, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pegawai-pegawai Hotel sudah memiliki tingkat adaptasi yang tinggi didunia Industri Per-Hotelan di Kota Bandung sehingga mampu bertahan melewati kondisi Pandemi Covid-19. Selanjutnya adalah pegawai yang ditemukan sebagai responden didalam penelitian ini yang memiliki jabatan sebagai Supervisor, dan lain sebagainya sebesar 11%, hal ini dapat menunjukkan bahwa pada pegawai yang memiliki jabatan kerja di Hotel-pun memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Hasil Uji Hipotesis dan Model Penelitian

Adapun hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis SEM, maka model penelitiannya dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Model Penelitian Hasil Olah Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan hasil uji kesesuaian model pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Kesesuaian Model (Goodness Of Fit-Test)

Goodness of fit	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	diharapkan nilai kecil	8,789	Good Fit
Probabilitas	≥ 0,050	0,053	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2,000	1,549	Good Fit
GFI	≥ 0,900	0,997	Good Fit
RMSEA	≤ 0,080	0,013	Good Fit
AGFI	≥ 0,900	0,901	Good Fit
TLI	≥ 0,950	0,951	Good Fit
CFI	≥ 0,940	0,921	Tidak Fit

Berdasarkan hasil uji kesesuaian model (Goodness Of Fit-Test) dari hasil uji hipotesis menggunakan teknik olah SEM menggunakan software AMOS menunjukkan bahwa nilai CFI tidak fit karena nilai Cut Off Value -nya < 0,940, namun nilai uji kesesuaian model secara keseluruhan sudah menunjukkan kriteria good fit. Atas hasil tersebut, maka analisis didalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan tabel 1. mengenai hasil uji kesesuaian model, maka hasil uji hipotesis mengenai uji hipotesis pengaruh langsung dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hip.	Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	TI <--- LS	0,109	0,056	1,942	0,052	Positif & Tidak Signifikan
H2	EE <--- LS	0,288	0,059	4,890	***	Positif & Signifikan
H3	TI <--- EE	0,666	0,111	5,989	***	Positif & Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis mengenai pengaruh langsung berdasarkan hipotesis permasalahan yang diberikan, maka menunjukkan kriteria mempengaruhi secara positif dan signifikan, namun pada uji hipotesis H1 menunjukkan nilai $P > 0,050$ yaitu dengan nilai 0,052. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa pengaruh tersebut berpengaruh secara positif namun tidak signifikan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Adapun hasil uji hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	TI <--- EE <--- LS	0,192	0,001	Positif & Signifikan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $P < 0,050$, sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung melalui mediasi variabel *employee engagement* adalah positif dan signifikan.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Adapun implikasi manajerial berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diterangkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pegawai Hotel menunjukkan bahwa dapat mempengaruhi secara positif namun tidak signifikan, hal ini dapat dihindari dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dimana perusahaan dapat memastikan lingkungan kerja di Hotel adalah tempat yang inklusif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan didukung. Dukung keragaman, berikan kesempatan yang setara, dan hindari diskriminasi atau perlakuan tidak adil. Dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif, pegawai akan merasa lebih terikat dan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka.
2. Kepemimpinan dalam mempengaruhi keterlibatan pegawai Hotel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dapat ditingkatkan melalui pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif, penyesuaian kebijakan dan praktik organisasi, dan memberikan dukungan serta dorongan motivasi kepada seluruh pegawai oleh pimpinan Hotel terkait.
3. Keterlibatan kerja dapat mempengaruhi *Turnover intention* pegawai Hotel dengan pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dapat lebih ditingkatkan dengan cara meningkatkan intensitas komunikasi internal antar pegawai, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai macam pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang dapat membangun motivasi kerja, memberikan pengakuan berupa penghargaan dan menciptakan keseimbangan didalam lingkungan kerja dengan cara fleksibilitas dalam melakukan pekerjaannya.

4. Peran variabel keterlibatan pegawai sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pegawai Hotel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan dukungan dan sumber daya: Pastikan pegawai Hotel memiliki dukungan dan sumber daya yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Ini dapat mencakup pelatihan, bimbingan, alat kerja yang tepat, atau akses ke informasi yang relevan. Dengan memberikan dukungan yang memadai, pihak Hotel dapat membantu pegawai merasa kompeten dan memiliki rasa kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan keterlibatan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pegawai hotel bersifat positif tetapi tidak signifikan secara statistik, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih kuat seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, atau faktor individu lainnya. Kedua, pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan pegawai hotel bersifat positif dan signifikan, meskipun hasil ini dapat dipengaruhi oleh ukuran sampel yang terbatas dan variasi dalam perilaku dan tanggapan pegawai. Untuk meningkatkan keakuratan hasil, diperlukan metode pengukuran yang lebih valid serta perluasan ukuran sampel.

Selanjutnya yang ketiga, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pegawai. Keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk tetap tinggal dan berkontribusi. Keempat, keterlibatan pegawai memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover intention* dengan pengaruh yang positif dan signifikan, meskipun variabilitas tinggi dalam tingkat keterlibatan dan faktor-faktor lain seperti faktor personal atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi hubungan ini.

Berdasarkan temuan-temuan ini, beberapa saran dapat diajukan untuk perbaikan ke depannya. Pertama, pihak hotel dapat melibatkan pemangku kepentingan seperti manajemen senior, pemimpin tim, dan pegawai hotel dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Kedua, pihak hotel perlu memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang unik dalam lingkungan perhotelan yang mempengaruhi pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan pegawai, seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, atau tuntutan pekerjaan yang khusus.

Saran ketiga, pihak hotel dapat fokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, program pengembangan kepemimpinan, dan dukungan kontinu untuk menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kepuasan pegawai, dan mengurangi *Turnover intention*. Keempat, pihak hotel dapat mengidentifikasi dan mempelajari faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi *Turnover intention* pegawai, seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, kompensasi, atau perkembangan karier, guna merancang intervensi atau strategi yang efektif untuk mengurangi *Turnover intention*.

VI. REFERENSI

- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology, 13*(May), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Afrizal; Seswandi, A., & Handayani, R. (2023). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi. *South East Asian Management Concern (SEAMAC) (SEAMAC), 1*(1), 18–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.61761/seamac.1.1.18-26>
- Albashiti, B., Hamid, Z., & Aboramadan, M. (2021). Fire in the belly: the impact of despotic leadership on employees work-related outcomes in the hospitality setting. *International*

- Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3564–3584.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0394>
- Appannan, J. S., Maheswaran, L., Raimee, N., Lim, W. L., & Amran, F. H. (2022). Job insecurity and psychological distress during the COVID-19 outbreak: The moderating role of perceived supervisor support among hotel employees in Malaysia. *Work*, 73(4), 1135–1145.
<https://doi.org/10.3233/WOR-211467>
- Bustomi, P. A., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 188–197.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34394>
- Caredo, D. T., Pomida, A. M., Paradero, A. L., & Casinillo, L. F. (2022). Modeling Employee Retention Amidst COVID-19 Pandemic: An Econometric Approach. *Recoletos Multidisciplinary Research Journal*, 10(1), 115–129.
<https://doi.org/10.32871/rmrj2210.01.09>
- Cuc, L. D., Feher, A., Cuc, P. N., Szentesi, S. G., Rad, D., Rad, G., Pantea, M. F., & Joldes, C. S. R. (2022). A Parallel Mediation Analysis on the Effects of Pandemic Accentuated Occupational Stress on Hospitality Industry Staff Turnover Intentions in COVID-19 Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19).
<https://doi.org/10.3390/ijerph191912050>
- Duarte, A. P., & Silva, V. H. (2023). Satisfaction with Internal Communication and Hospitality Employees' Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Organizational Support and Job Satisfaction. *Administrative Sciences*, 13(10).
<https://doi.org/10.3390/admsci13100216>
- Dwinanda, R. (2020). *Juni 2020, PHRI: 560 Hotel di Jabar Tutup Akibat Pandemi*. Republika.
https://news.republika.co.id/berita/qxdfsk414/juni-2020-phri-560-hotel-di-jabar-tutup-akibat-pandemi?#google_vignette
- Febrisa, V. V., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2023). Pengaruh Manajemen Keragaman Tenaga Kerja dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Hindoli. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 2(2), 245–265.
<https://doi.org/10.47467/manbiz.v2i2.2492>
- Firdaus, R. F., Emillisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan It Di Pt. Bank Xyz. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 97–114. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15492>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–22.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIASI ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PENGEMUDI Gojek DI YOGYAKARTA. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 3(4), 411.
<https://doi.org/10.28926/briliant.v3i4.229>
- Haryadi, S. A., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap Employee Engagement. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 671–678. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2336>
- Iulia Szabo, B., & Balaci, M. (2023). Staff Retention in the IT Pandemic Context. *Academicus International Scientific Journal*, 27, 103–116.
<https://doi.org/10.7336/academicus.2023.27.07>
- Kim, Y. S., Shin, D. J., & Kim, B. K. (2023). Effect of COVID-19-Induced Changes on Job Insecurity, Presenteeism, and Turnover Intention in the Workplace—An Investigation of Generalized Anxiety Disorder among Hotel Employees Using the GAD-7 Scale. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/su15065377>
- Kristiani, L. P., Mudana, I. G., Susyarini, N. P. W. A., & Sudiarta, M. (2021). Hotel Employee's

- Job Satisfaction and its Implication to Turnover Intention. *International Journal of Glocal Tourism*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.58982/injogt.v1i1.15>
- Laut Mertha Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (I. M. Mertha Jaya (ed.)). Anak Hebat Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_dan_Kualit/yz8KEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=sugiyono&pg=PP1&printsec=frontcover
- Linda Mora, Arif Rahman Hakim, & Marhisar Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3424>
- Lukmansyah, J. F., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Employee Empowerment Dan Psychological Contract Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BBI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1057. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13501>
- Made Juliasa, Ni Luh Sili Antari, & I Putu Santika. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Keadilan Organisasional Dan Employee Engagement Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Buleleng. *Journal of Applied Management Studies*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.51713/jamms.v4i1.56>
- Madona, Oki Beta Juwa Angger; Farida, U; Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Muliadisa, I. K. (2023). *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di golden tulip jineng resort bali The influence of leadership style transformational and job satisfaction on turnover*. 02(1), 248–267.
- Munaiseche, P. K. J., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Productivity*, 4(6), 743–749. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52130>
- Muri, Y. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Cetakan ke). PT Fajar Interpratama Mandiri. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover
- Nafiuddin, N., Huddin, M. N., & Khairuniswah, I. (2023). Literatur Review Pengaruh Employer Branding, Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 92–104. <https://doi.org/10.30656/jm.v13i2.7718>
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v4i4.198>
- News, A. (2021). *560 Hotel di Jawa Barat Tutup akibat Pandemi Covid-19*. Borneonews. <https://www.borneonews.co.id/berita/229799-560-hotel-di-jawa-barat-tutup-akibat-pandemi-covid-19>
- Paulus, L., & Sijabat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Era Property Jakarta Barat). *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6), 2397–2407. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.548>
- Pratiwi, N., Fatoni, M. A., Asbullah, M., Ginting, N., & Nugraha, K. W. (2023). Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jesya*, 6(1), 545–559. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.969>

- Priscilla, Y. G., & Salim, C. F. (2023). Pengaruh Big Five Personality Traits Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Pada Hotel Di Kota Batam. *Jesya*, 6(1), 989–1000. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1054>
- Raditya. (2022). Kebijakan Pemulihan Industri Perhotelan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Indonesia: Studi Pendahuluan. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 2(2), 94–108. <https://doi.org/10.51878/knowledge.v2i2.1377>
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisni. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325. <https://pdfs.semanticscholar.org/d59d/1eadb840938e934807aa211038023a2a5c7f.pdf>
- Ribeiro, N., Duarte, P., & Fidalgo, J. (2021). Authentic leadership's effect on customer orientation and turnover intention among Portuguese hospitality employees. . . *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(351), 2097–2116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ijchm-06-2019-0579>
- Sari, M. W., Harahap, E. H., & Sari, V. N. (2019). Determinasi Karakteristik Pekerjaan, Perceived Organization Support, dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(2), 215–223. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i2.21371>
- Setiyarti, T.-, Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98–120. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.509>
- Sukach, O., Kozlovska, S., & Sushko, N. (2021). Modern Management Technologies in the Hospitality Industry. *Baltic Journal of Economic Studies*, 7(3), 168–176. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2021-7-3-168-176>
- Wibisono, V. F., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Employer Branding terhadap Turnover Intention Dimediasi Employee Engagement di XYZ Headhunter. *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 1(7), 315–322. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v1i7.62>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN JOB CHARACTERISTICS SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Wulansari, S., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i1.894>