E-ISSN: 3025-0994
Halaman 9367-9377
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*

F.W. Diantoro[1], I.B.K. Suarmaja [2], R. Atidira[3], N.M.D.A Mayasari[4]

[1,2,3,4] Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: frida.wahyu@student.undiksha.ac.id

Abstrak

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan yang dapat memengaruhi stabilitas sumber daya manusia dan keberlangsungan operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diduga menjadi faktor yang mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian berjumlah 51 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, (2) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, dan (3) lingkungan kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan guna mengelola tingkat *turnover intention* secara lebih efektif.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja*, Work-Life Balance, Turnover Intention*

Abstract

Turnover intention is one of the issues that can affect the stability of human resources and the sustainability of a company's operations. An unconducive work environment and an imbalance between work and personal life are considered factors that may increase employees' turnover intention. This study aimed to analyze the effect of the work environment and work-life balance on turnover intention among employees at Lovina Haven Boutique Resort. This study employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 51 employees, and a saturated sampling technique was used so that all members of the

population were selected as respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 2026. The results showed that: (1) the work environment had a positive and significant effect on turnover intention among employees at Lovina Haven Boutique Resort, (2) work-life balance had a positive and significant effect on turnover intention among employees at Lovina Haven Boutique Resort, and (3) the work environment and work-life balance simultaneously had a significant effect on turnover intention among employees at Lovina Haven Boutique Resort. These findings are expected to provide useful input for companies in improving the work environment and implementing policies that support employees' work-life balance to effectively manage turnover intention.

Keywords : *Work Environment*, *Work-Life Balance, Turnover Intention*

LATAR BELAKANG

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan pariwisata serta pertumbuhan perekonomian daerah. Persaingan yang semakin ketat di industri perhotelan menuntut setiap perusahaan untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas agar dapat mempertahankan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dalam mewujudkan pelayanan yang optimal, perusahaan tidak hanya bergantung pada fasilitas yang dimiliki, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting karena karyawan merupakan aset utama yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada tamu dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah tingginya tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan mencari pekerjaan pada organisasi lain (Ardianto & Bukhori, 2021). *Turnover intention* merupakan kecenderungan seseorang untuk mengundurkan diri dari organisasi secara sukarela sebelum benar-benar melakukan perpindahan kerja. Tingginya *turnover intention* perlu menjadi perhatian karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru, mengurangi produktivitas kerja, mengganggu stabilitas organisasi, serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention* agar mampu mempertahankan karyawan yang kompeten.

Lovina Haven *Boutique Resort* merupakan salah satu hotel berbintang lima yang berlokasi di kawasan wisata Pantai Lovina, Kabupaten Buleleng, Bali. Sebagai hotel yang relatif baru beroperasi, stabilitas sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam membangun budaya organisasi, menjaga konsistensi standar pelayanan, serta meningkatkan daya saing perusahaan. Berdasarkan data *Human Resource Department* (HRD), selama periode Juli 2024 hingga Juli 2025 terdapat 13 orang karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan *turnover intention* yang perlu memperoleh perhatian dari pihak manajemen. Hasil wawancara awal yang dilakukan

peneliti juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan pernah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain apabila memperoleh kesempatan kerja yang dinilai lebih baik. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik, masih terdapat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi kerja, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, sebagian besar karyawan menilai bahwa lingkungan kerja di Lovina Haven *Boutique Resort* telah memberikan kenyamanan baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial antarkaryawan. Namun demikian, masih ditemukan indikasi *turnover intention*, sehingga menarik untuk dikaji apakah lingkungan kerja benar-benar memengaruhi kecenderungan tersebut.

Selain lingkungan kerja, *work-life balance* juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Menurut Greenhaus (dalam Hidayah & Adi, 2024: 1085) *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan secara harmonis. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara awal, sebagian besar karyawan merasa telah mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akan tetapi, beberapa karyawan yang bekerja pada bagian operasional mengaku masih mengalami kesulitan untuk memperoleh waktu bersama keluarga ketika beban kerja meningkat pada periode tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya menekan *turnover intention* karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Afifaturochmah (2024) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Candra dkk. (2024), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian Guna dkk. (2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karena memberikan rasa nyaman dan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi.

Namun demikian, beberapa penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Ghomam dkk. (2023) menemukan bahwa *work-life balance* justru berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* masih belum memberikan kesimpulan yang konsisten. Selain itu, karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi operasional pada masing-masing perusahaan diduga menjadi faktor yang menyebabkan perbedaan hasil penelitian sehingga masih diperlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada industri perhotelan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat *research gap* berupa inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Di samping itu, penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* secara simultan terhadap *turnover intention* pada hotel berbintang di kawasan Bali Utara, khususnya Lovina Haven *Boutique Resort*, masih relatif terbatas. Padahal, industri perhotelan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan sektor lainnya, seperti sistem kerja bergilir (*shift*), tuntutan pelayanan yang tinggi, serta intensitas interaksi langsung dengan pelanggan yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Lovina Haven *Boutique Resort* serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*".

METODE

Penelitian ini dirancang untuk memperoleh data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, sedangkan objek penelitian meliputi lingkungan kerja (X_1), *work-life balance* (X_2), dan *turnover intention* (Y). Populasi penelitian berjumlah 51 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2023:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan dalam proses pengumpulan data.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 2026. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji *t* dan secara simultan menggunakan uji *F*. Tahap akhir dilakukan analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS Statistics 2026, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention* memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada nilai *r* tabel sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	*Pearson Correlation* (r_{hitung})	r_{tabel}	*Sig.*	Keterangan
Turnover Intention (Y)	TI1	0,835	0,349	0,000	Valid
	TI2	0,861	0,349	0,000	Valid
	TI3	0,817	0,349	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X_1)	X.1.1	0,714	0,349	0,000	Valid
	X.1.2	0,672	0,349	0,000	Valid
	X.1.3	0,517	0,349	0,002	Valid
	X.1.4	0,969	0,349	0,000	Valid
	X.1.5	0,636	0,349	0,000	Valid
	X.1.6	0,478	0,349	0,006	Valid
	X.1.7	0,594	0,349	0,000	Valid
	X.1.8	0,514	0,349	0,003	Valid
Work-Life Balance (X_2)	X.2.1	0,768	0,349	0,000	Valid
	X.2.2	0,841	0,349	0,000	Valid
	X.2.3	0,779	0,349	0,000	Valid

Sumber: Peneliti, data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics*, 2026.

Hasil output IBM SPSS Statistics 2026 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r_{tabel} (0,349), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standard Alpha*	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0,783	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0,802	> 0,70	Reliabel
Work-Life Balance (X_2)	0,707	> 0,70	Reliabel

Sumber: Peneliti, data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics*, 2026.

Hasil output IBM SPSS Statistics 2026 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,943 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,060, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Hasil dan Uji Parsial (Uji t)

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	24.040	2.044		11.759	.000
	Lingkungan Kerja (X_1)	-,404	.070	-,546	-5,744	.000
	Work-Life Balance (X_2)	-,429	.096	-,426	-4,486	.000

Sumber: Peneliti, data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics*, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 24.040 - 0{,}404X_1 - 0{,}429X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 24,040, artinya apabila variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* dianggap konstan, maka nilai *turnover intention* sebesar 24,040. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,404 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,404, dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, koefisien regresi *work-life balance* sebesar -0,429 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,429, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar -5,744 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven Boutique Resort. Selanjutnya, variabel *work-life balance* memiliki nilai *t* hitung sebesar -4,486 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H_2 diterima, yang berarti *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	135,593	2	67,797	34,687	0,000
Residual	93,818	48	1,955		
Total	229.412	50			

Sumber: Peneliti, data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics*, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 34,687 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,769	0,591	0,574	1.39805

Sumber: Peneliti, data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics*, 2026.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,574 atau 57,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 57,4%, sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,591 atau 59,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan mendorong meningkatnya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Luh dan Prianthara (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Ghomam dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Alifio Fathan dan Poerwita Sary (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, objek penelitian, maupun kondisi organisasi yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menciptakan kenyamanan bekerja serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan sehingga mampu mengurangi stres kerja, meningkatkan kenyamanan bekerja,

serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lilis Afifaturochmah (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Candra dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hikmah dkk. (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, objek penelitian, maupun kondisi organisasi yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti pengaturan jadwal kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan penelitian ini sesuai dengan kerangka pemikiran yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan *work-life balance* membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi stres kerja serta meningkatkan kepuasan dan komitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laksmi dan Prianthara (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Alifio Fathan dan Poerwita Sary (2025) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan loyalitas karyawan serta menekan tingkat *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, (2) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*, dan (3) lingkungan kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Lovina Haven *Boutique Resort*. Mengacu pada hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun pengembangan karier, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Alifio Fathan, M., & Poerwita Sary, F. (2025). *Understanding Turnover Intention Of Generation Z In Indonesia: The Role Of Work-Life Balance And Work Environment*.

Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *2*(01), 89–98. Https://Doi.Org/10.37366/Ekomabis.V2i01.71.

Candra, W., Pratama, T., Ramlah, S., Kusdiyanto, A., Rafi, M., Widodo, S., & Evelyna, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dalam *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 8, Nomor 2). Http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id.

Ghomam, M. S., & Dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi). *E–Jurnal Riset Manajemen*, *Vol. 14 No. 1*, 250–260.

Guna, G. A. T., Metriana, M. A., & Heryanda, K. K. (2026). Communication, Leadership, And Work Environment In Employee Performance. *Journal Of General Education And Humanities*, *5*(1). Https://Doi.Org/10.58421/Gehu.V5i1.914

Hidayah, N. A. 'Aini, & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(4), 1082–1094. Https://Doi.Org/10.21776/Jki.2024.03.4.13.

Hikmah, N., Saputra, P. H., & Kusumawati, Y. T. (2025). Pengaruh Diversitas Kultural Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts. *Journal Social Society*, *5*. Https://Doi.Org/10.30605/Jss.5.1.2025.729.

Lilis Afifaturochmah, I. K. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balanceterhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers. *OURNAL OF MANAGEMENT Small And Medium Enterprises (SME')*.

Luh, N. Y. A. L., & Prianthara, I. B. T. (2024). The Influence Of Career Development, Work Environment, Work Life Balance Terhadap Intention Turnover Pada Generasi Milenial

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, *8*(1), 311. Https://Doi.Org/10.29408/Jpek.V8i1.25429.

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Https://Jia.Stialanbandung.Ac.Id/Index.Php/Jia/Article/View/133/Pdf_1*.