

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, dunia bisnis tengah berhadapan dengan berbagai dampak dari era globalisasi. Kondisi tersebut menyebabkan seluruh perusahaan di dunia sedang berlomba-lomba untuk berinovasi dalam meningkatkan bisnisnya. Tingginya volume persaingan yang semakin intens dalam dunia bisnis menuntut setiap perusahaan untuk tidak semata-mata berfokus pada pencapaian keuntungan tetapi juga memperhatikan kemampuan dalam mengelola, mengoptimalkan, sekaligus mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya agar mampu mencapai visi dan misi organisasi. Pencapaian keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kerja para karyawan yang berkontribusi menjalankan aktivitas operasional dan pelayanan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia mengambil peran yang krusial, sebab mereka adalah sumber dari gagasan kreatif yang dapat menciptakan inovasi dari perusahaan.

Dalam konteks global kualitas sumber daya manusia sebuah negara bisa ditentukan melalui *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) yang dikembangkan oleh *Institut Européen d'Administration des Affaires* (INSEAD). GTCI merupakan sistem pemeringkatan dunia yang bertujuan untuk mengevaluasi daya saing suatu negara dalam pengelolaan talenta dan kualitas sumber daya manusianya (INSEAD, 2025). Pada tahun 2025 GTCI mencakup 135 negara dan

disusun melalui proses evaluasi periodik oleh *European Commission Joint Research Centre* (JRC) guna memastikan konsistensi serta validitas indikator yang digunakan.

Berikut disajikan tabel skor serta grafik tren peringkat Indonesia dan beberapa negara di kawasan dalam lima tahun terakhir. Interpretasi GTCI menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh suatu negara, semakin baik kualitas sumber daya manusianya. Pada indikator peringkat, posisi yang semakin rendah merefleksikan kinerja sumber daya manusia yang lebih unggul dibanding negara lain.

Tabel 1. 1 Perkembangan GTCI Indonesia Tahun 2020-2025

Tahun GTCI	Jumlah Skor	Peringkat	Income Group
2020	41.81	65/132	<i>Lower-Middle Income</i>
2021	42.09	80/134	<i>Lower-Middle Income</i>
2022	37.00	82/133	<i>Lower-Middle Income</i>
2023	40.25	80/134	<i>Upper-Middle Income</i>
2025	41.18	80/135	<i>Upper-Middle Income</i>

Sumber data: GTCI Books 2020-2025

Berdasarkan tabel 1.1 perkembangan skor GTCI Indonesia selama periode 2020-2025 menunjukkan pola yang fluktuatif, di mana skor Indonesia bergerak pada rentang 37,00 hingga 42,09. Dengan skor tertinggi di peringkat 82 dari 134 negara pada tahun 2022. Meskipun terdapat peningkatan pada beberapa tahun posisi Indonesia dalam pemeringkatan global masih berada pada kategori menengah, dengan peringkat yang berkisar di antara posisi 65 hingga 82 dari lebih dari 130 negara. Dari sisi klasifikasi pendapatan, pergeseran Indonesia dari kelompok pendapatan *lower-middle income* ke *upper-middle income* pada tahun 2023 dan

2025 menandakan adanya peningkatan kapasitas ekonomi nasional. Namun demikian, peningkatan status ekonomi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh kemajuan yang kuat dalam daya saing talenta yang signifikan di tingkat global.

Salah satu sektor yang sangat memerlukan kualitas tenaga kerja adalah sektor pariwisata. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan global, pariwisata merupakan sektor bisnis yang sangat sensitif terhadap kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Pariwisata dalam bentuk yang kita kenal sekarang merupakan fenomena yang berkembang pada abad ke-20. Catatan sejarah menunjukkan bahwa pariwisata massal mulai muncul sejak terjadinya Revolusi Industri di Inggris, ketika kelas menengah mulai tumbuh dan berbagai moda transportasi berbiaya lebih murah mulai diciptakan sebagai dampak dari revolusi tersebut (Eddyono, 2021). Pariwisata massal sendiri adalah jenis wisata yang melibatkan banyak wisatawan yang mengunjungi tempat yang sama pada waktu yang relatif bersamaan (Syafriada, 2025).

Dalam konteks global pada saat ini sektor pariwisata memainkan peran yang penting dalam menggerakkan perekonomian suatu negara. Industri ini tidak hanya menawarkan pengalaman kepada para wisatawan, namun juga membuka peluang kerja untuk masyarakat lokal. Keberagaman aktivitas dan tingginya tingkat keterlibatan masyarakat membuat sektor ini memiliki efek pengganda (*multiplier effect*) yang luas. Hal itu sejalan dengan pendapat (Prianka & Par, 2023) yang mengemukakan bahwa pariwisata menjadi salah satu industri terbesar di dunia yang dianggap sebagai alat utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Bisnis pariwisata dianggap sebagai sektor yang sangat menguntungkan dan berkembang

cepat karena melibatkan berbagai orang, aktivitas, fasilitas, pelayanan, serta destinasi wisata. Keberhasilan sektor ini sangat ditentukan oleh kualitas interaksi antara karyawan dan wisatawan.

Akomodasi termasuk dalam salah satu bagian utama dalam struktur industri pariwisata. Menurut (Prianka & Par, 2023) Sektor perhotelan merupakan bagian dari industri akomodasi secara keseluruhan. Istilah industri perhotelan mencakup berbagai bidang usaha komersial, termasuk layanan hotel atau penginapan, restoran, penyelenggaraan acara, kapal pesiar, layanan penerbangan, taman hiburan, rumah sakit, transportasi, serta sejumlah layanan terkait lainnya yang berada dalam ruang lingkup bisnis *hospitality*. Dengan cakupan yang luas tersebut, industri perhotelan menuntut standar pelayanan yang tinggi.

Atas dasar tersebut peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial dalam menjaga kepuasan tamu dan reputasi perusahaan. Perubahan preferensi wisatawan yang menuntut layanan yang lebih personal, fleksibel, dan bernilai tinggi menjadi tantangan tersendiri bagi para pelaku industri. Kondisi ini mendorong sektor perhotelan untuk terus berinovasi dalam menciptakan produk dan layanan yang lebih kompetitif. Namun, inovasi tersebut seringkali berdampak pada peningkatan tuntutan kerja bagi karyawan.

Tabel 1. 2 Pertumbuhan PDB Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum

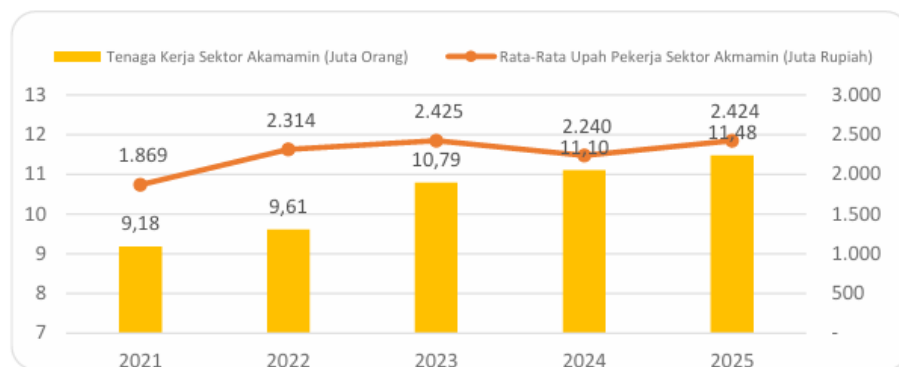
Tahun	Periode	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	Penyediaan Akomodasi	Penyediaan Makan Minum
2021	Q1	-7,29	-17,71	-4,96
	Q2	21,51	44,89	17,83
	Q3	-0,19	-8,40	1,32
	Q4	4,90	19,12	2,10
2022	Q1	6,57	21,72	3,64
	Q2	9,79	28,23	6,22
	Q3	17,79	62,63	10,30
	Q4	13,77	18,91	12,59
2023	Q1	11,54	15,02	10,76
	Q2	9,91	12,39	9,34
	Q3	10,94	13,71	10,26
	Q4	7,89	11,41	7,03
2024	Q1	9,34	8,73	9,48
	Q2	9,75	10,76	9,51
	Q3	9,26	9,77	9,14
	Q4	8,56	8,65	8,54
2025	Q1	5,75	-0,48	7,21
	Q2	8,04	-0,4	10,13

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Seperti yang ditunjukkan gambar 1.2 mengenai pertumbuhan PDB (Produk Domestik Bruto) sektor penyediaan akomodasi dan makan minum (akmamin) pada Triwulan II 2025 mengalami penurunan sebesar 8,04% *year-on-year* (YoY) dibandingkan Triwulan II 2024 yang mencapai 9,75%. Perlambatan tersebut terutama dipengaruhi oleh kontraksi pada subsektor akomodasi yang turun 0,45% (YoY), akibat melemahnya permintaan layanan penginapan selama periode tersebut, yang salah satunya dipicu oleh kebijakan efisiensi dalam Instruksi Presiden Tahun 2025. Efisiensi ini sering berdampak langsung terhadap operasional perusahaan, termasuk pengurangan biaya, penyesuaian jam kerja, dan peningkatan beban kerja pada karyawan. Kondisi tersebut secara tidak langsung memicu *Work*

Pressure yang lebih tinggi, karena pekerja harus menyesuaikan diri dengan tuntutan operasional yang semakin ketat.

Di sisi lain subsektor makanan dan minuman tetap menunjukkan perkembangan positif dengan pertumbuhan 10,13% (YoY), menandakan konsumsi masyarakat terhadap makanan dan minuman tetap tinggi. Kenaikan ini didorong oleh meningkatnya aktivitas wisata domestik, masa libur sekolah, serta momen cuti bersama. Secara keseluruhan, pada Triwulan II 2025 sektor akmamin menghasilkan nilai tambah sebesar Rp 112 triliun dan berkontribusi sekitar 3,3% terhadap PDB nasional.



Gambar 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja dan Rata-Rata Upah Sektor Penyedia Akomodasi dan Makan Minum

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Pada Februari 2025 jumlah tenaga kerja di sektor penyediaan akomodasi serta makanan dan minuman mencapai 11,48 juta orang, atau sekitar 7,92% dari total tenaga kerja nasional. Sektor ini mengalami peningkatan tenaga kerja sebanyak 380 ribu orang (YoY), dipicu oleh meningkatnya permintaan pariwisata yang mendorong proses perekrutan kembali di industri terkait. Namun demikian,

rata-rata upah pekerja di sektor akumamin hanya sebesar Rp2,42 juta, masih berada di bawah rata-rata upah nasional yang mencapai Rp3,04 juta.

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa *Pay Satisfaction* karyawan cenderung rendah, mengingat upah tidak sebanding dengan beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi dalam sektor jasa pelayanan. Selain persoalan upah, sektor penyedia akomodasi dan makan minum memiliki pola kerja yang padat dan sering menggunakan sistem *shift*. Banyak karyawan bekerja dengan jadwal yang tidak menentu dan jam kerja yang panjang. Situasi ini membuat *Work life balance* menjadi sulit tercapai. Ketika beban kerja bertambah dan waktu istirahat berkurang, karyawan rentan mengalami kelelahan. Kombinasi antara tekanan kerja yang tinggi, kepuasan upah yang rendah, dan keseimbangan hidup yang terganggu dapat memicu munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Perubahan kondisi ekonomi dan operasional tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti pengaturan waktu kerja, tingkat kepuasan terhadap imbalan yang diterima, serta tekanan yang muncul dari tuntutan pekerjaan memiliki peran yang cukup penting dalam pengalaman kerja karyawan. Ketika faktor-faktor tersebut tidak berada dalam kondisi yang seimbang, muncul berbagai konsekuensi yang dapat memengaruhi keberlanjutan tenaga kerja di sektor ini. Kondisi ini juga mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan kembali keberlanjutan pekerjaannya dalam industri akomodasi dan makanan minuman.

Turnover Intention merupakan kondisi yang berdampak negatif bagi perusahaan. Sebagaimana disimpulkan oleh (Jamal dkk., 2021) jika suatu perusahaan tidak memerhatikan kinerja dan kesejahteraan karyawannya secara

optimal, maka hal tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja, serta menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut mendorong karyawan dalam upaya memperoleh peluang kerja yang dinilai lebih baik di perusahaan lain, sehingga memunculkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya *Turnover Intention* tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga memengaruhi keberlangsungan kinerja dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. 3 Rasio *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Turnover
2021	53	4	50	9%
2022	50	1	51	3%
2023	51	5	52	12%
2024	52	3	50	7%
2025	50	2	50	5%

Sumber: data bagian HRD Fave Hotel Rungkut Surabaya, 2026

Fenomena tersebut tercermin pada tingkat *Turnover Intention* karyawan di Fave Hotel Rungkut Surabaya. Berdasarkan data pada Tabel 1.3 banyaknya karyawan yang keluar pada tahun 2021 tercatat sebanyak 4 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar mengalami penurunan menjadi 1 orang. Selanjutnya pada tahun 2023 banyaknya karyawan yang keluar kembali meningkat menjadi 5 orang. Pada tahun 2024 banyaknya karyawan yang keluar menurun menjadi 3 orang dan pada tahun 2025 kembali mengalami penurunan dengan banyaknya karyawan keluar sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan persentase *Turnover Intention*, diketahui bahwa tingkat turnover karyawan di Fave Hotel Rungkut Surabaya selama periode 2021–2025 mengalami fluktuasi. Persentase *Turnover Intention* pada tahun 2021 tercatat sebesar 9% kemudian menurun pada tahun 2022 menjadi 3%. Pada tahun 2023 persentase *Turnover Intention* meningkat cukup signifikan menjadi 12% yang menunjukkan tingkat *Turnover Intention* relatif tinggi karena melebihi batas toleransi turnover sebesar 10% per tahun. Selanjutnya pada tahun 2024 persentase *Turnover Intention* kembali menurun menjadi 7%, dan pada tahun 2025 terus menurun menjadi 5%, yang mengindikasikan bahwa tingkat *Turnover Intention* karyawan berada pada kondisi yang relatif rendah.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan pihak HRD Fave Hotel Rungkut Surabaya, terungkap bahwa alasan utama di balik fenomena keluarnya karyawan meliputi keinginan untuk mengejar karir di hotel kompetitor demi mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik, adanya kebijakan mutasi internal ke sesama unit di bawah jaringan *Archipelago International*, serta terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat penurunan kualitas kinerja yang ditengarai dipicu oleh kelelahan fisik dan mental.

Fluktuasi tingkat *Turnover Intention* Fave Hotel Rungkut Surabaya tidak bisa dipisahkan dari kondisi persaingan di industri hotel bintang tiga di Kota Surabaya yang semakin ketat. Fave Hotel Rungkut Surabaya beroperasi di tengah lingkungan bisnis yang diisi oleh banyak hotel dengan klasifikasi bintang yang sama dan karakteristik layanan yang relatif serupa. Situasi persaingan yang seperti ini memaksa setiap hotel untuk terus menjaga efisiensi kerja, kualitas layanan, serta

produktivitas karyawan. Dalam kondisi itu beban kerja karyawan bisa semakin berat karena harus memenuhi tuntutan layanan yang cepat, fleksibel, dan tetap konsisten, sehingga berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan mereka untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan.

Fokus penelitian pada hotel bintang tiga juga didasarkan pada pertimbangan perbandingan dengan klasifikasi hotel lainnya. Hotel bintang dua umumnya beroperasi pada segmen *budget* dengan sistem operasional yang relatif sederhana dan berorientasi pada efisiensi biaya. Kondisi tersebut menyebabkan praktik manajemen sumber daya manusia, pembagian beban kerja, serta penerapan keseimbangan kehidupan kerja karyawan masih terbatas. Sementara itu, hotel bintang empat dan lima cenderung memiliki sistem manajemen yang lebih mapan dan struktur organisasi yang lebih stabil (Nilasari & Suwandi, 2025). Standar operasional pada hotel berbintang tinggi juga telah tertata dengan baik sehingga permasalahan sumber daya manusia, khususnya *Turnover Intention* lebih terkendali dibandingkan hotel bintang tiga.

Tabel 1. 4 Kompetitor Hotel Bintang 3 di Surabaya

No.	Nama Hotel	Klasifikasi Bintang	Segmentasi Pasar Utama
1.	Kampi Hotel Tunjungan	Bintang 3	Bisnis & Urban Traveler
2.	Surabaya River View Hotel	Bintang 3	Budget & Wisata Lokal
3.	Ibis Surabaya Tidar	Bintang 3	Bisnis & Budget Traveler
4.	Choice City Hotel	Bintang 3	Bisnis
5.	PrimeBiz Hotel Surabaya	Bintang 3	Bisnis & MICE (<i>Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions</i>)
6.	Kokoon Hotel Surabaya	Bintang 3	Wisata & Keluarga
7.	La Lisa Hotel Surabaya	Bintang 3	<i>Budget Traveler</i>

No.	Nama Hotel	Klasifikasi Bintang	Segmentasi Pasar Utama
8.	Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya	Bintang 3	Bisnis & Wisata Perkotaan
9.	Zest Jemursari Surabaya	Bintang 3	<i>Budget & Millennial Traveler</i>
10.	Namira Syariah Hotel Surabaya	Bintang 3	Syariah & Keluarga

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Tabel 1.4 di atas menampilkan sejumlah hotel bintang tiga yang beroperasi di daerah Surabaya dan memiliki ciri khas layanan serta target pasar yang hampir sama. Hotel-hotel tersebut bersaing dalam segmen *middle-class hospitality*, dengan penekanan pada efisiensi layanan, harga yang kompetitif, serta standar pelayanan yang terstandarisasi. Karena memiliki klasifikasi bintang yang sama, maka hotel-hotel tersebut memiliki kualitas fasilitas dan pelayanan yang seimbang, sehingga persaingan di antara mereka cukup sengit.

Selain karena tingkat persaingan yang ketat, Fave Hotel Rungkut Surabaya dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik operasional yang khas dibandingkan hotel bintang tiga lainnya di Surabaya. Dikarenakan hotel ini berlokasi di wilayah Surabaya Timur, yang sedang berkembang sebagai pusat bisnis, pendidikan, dan industri. Kondisi tersebut menyebabkan tamu yang menginap di hotel ini bervariasi, dengan tingkat hunian yang fluktuatif. Fave Hotel Rungkut Surabaya juga bermitra dengan beberapa perusahaan seperti travel haji dan umroh. Situasi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara adaptif dengan beban kerja yang dinamis, sehingga berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*.

Selain itu, data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja di Fave Hotel Rungkut Surabaya berfluktuasi

selama beberapa tahun terakhir. Situasi ini menunjukkan adanya perubahan dalam dinamika sumber daya manusia yang patut diteliti lebih lanjut, terutama terkait faktor-faktor pekerjaan yang berpengaruh pada keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, Fave Hotel Rungkut Surabaya menjadi objek penelitian yang relevan untuk mengkaji dinamika *Turnover Intention* karyawan secara lebih spesifik dan kontekstual.

Beragamnya faktor tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intention* merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor tersebut memiliki keterkaitan erat dengan *Work Pressure*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Life Balance*. Beban kerja yang tinggi dan tekanan pekerjaan yang berlebihan mencerminkan *Work Pressure* yang dirasakan karyawan, yang berpotensi menimbulkan stres kerja dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Di sisi lain, ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan mencerminkan rendahnya *Pay Satisfaction*, yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, jam kerja yang panjang, sistem kerja *shift*, serta keterbatasan waktu istirahat dapat mengganggu *Work Life Balance*, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Kondisi tersebut sesuai dengan Social Exchange Theory (SET) yang menjelaskan bahwa keterkaitan antara karyawan dan organisasi berlandaskan pada prinsip pertukaran yang saling menguntungkan (Cook & Hahn, 2021). Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa kontribusi yang mereka berikan tidak diimbangi

dengan imbalan yang adil, kondisi kerja yang layak, serta dukungan organisasi yang memadai, maka persepsi ketidakadilan akan muncul dan mendorong terbentuknya Turnover Intention. Sebaliknya, ketika perusahaan berhasil menciptakan kondisi kerja yang seimbang, adil, dan mendukung kesejahteraan karyawan, maka kecenderungan *Turnover Intention* dapat ditekan.

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Work Pressure*, *Pay Satisfaction*, dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah *Work Pressure*, *Pay Satisfaction*, dan *Work life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya?
2. Apakah *Work Pressure* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya?
3. Apakah *Pay Satisfaction* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya?
4. Apakah *Work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Pressure*, *Pay Satisfaction*, dan *Work life balance* secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Pressure* secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Pay Satisfaction* secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work life balance* secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan menyusun penelitian ini, diharapkan dapat diberikan kontribusi pemikiran, ide, dan gagasan dalam penerapan *Work Pressure*, *Pay Satisfaction*, dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya. Penelitian ini juga dilakukan sebagai bentuk pengaplikasian ilmu

pengetahuan yang telah dipelajari selama peneliti mengikuti kegiatan pembelajaran dan memperoleh pengetahuan di program studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya susunan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, di antaranya adalah:

1.4.2.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai referensi untuk mendapatkan informasi, ide baru, pilihan solusi alternatif, atau masukan yang positif bagi perusahaan agar terus mengalami perkembangan yang lebih optimal serta mampu memaksimalkan peran sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan dalam bekerja bisa meningkat.

1.4.2.2 Manfaat Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat membantu banyak pihak, terutama akademisi, mahasiswa, dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi akademisi dan mahasiswa, hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta disajikan sebagai bahan rujukan dalam memahami pengaruh *Work Pressure*, *Pay Satisfaction*, dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan, khususnya pada industri perhotelan. Adapun bagi praktisi dan pihak-pihak terkait lainnya, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam menyusun, menerapkan, dan mengevaluasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengendalian tekanan kerja, pemberian kepuasan gaji, serta penciptaan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.