



THE EFFECT OF ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND ENTREPRENEURIAL INTENTION ON QUALITY OF LIFE MEDIATED BY TURNOVER INTENTION ON 3-STAR HOTEL EMPLOYEES IN WEST CEMPAKA PUTIH

PENGARUH ENTREPRENEURSHIP EDUCATION DAN ENTREPRENEURIAL INTENTION TERHADAP QUALITY OF LIFE YANG DIMEDIASI TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG 3 DI CEMPAKA PUTIH BARAT

Aurelia Neva Masa¹, Netania Emilisa², Rizky Febriant³, Sarah Nabillah⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta Barat

E-mail: 022002101137@std.trisakti.ac.id¹, netania@trisakti.ac.id², 022002201131@std.trisakti.ac.id³, 022002103003@std.trisakti.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Aurelia Neva Masa

022002101137@std.trisakti.ac.id

key words:

entrepreneurship education and entrepreneurial intention, quality of life, turnover intention, 3-star hotel employees

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 776 – 789

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of entrepreneurship education and entrepreneurial intention on turnover intention and quality of life among employees of 3-star hotels in Cempaka Putih Barat. Descriptive analysis results indicate that most employees perceive a lack of entrepreneurship education, while demonstrating moderate levels of entrepreneurial intention and quality of life, along with a relatively high intention to leave their current jobs. Empirical findings show that entrepreneurship education has a positive effect on both turnover intention and quality of life, while entrepreneurial intention negatively affects turnover intention and positively affects quality of life. Furthermore, turnover intention has a negative impact on quality of life. Mediation analysis reveals that turnover intention does not fully mediate the effect of entrepreneurship education on quality of life (partial mediation), but fully mediates the effect of entrepreneurial intention on quality of life (full mediation). These findings highlight the importance of strengthening entrepreneurship education and fostering entrepreneurial intention to improve employee quality of life and reduce turnover intention.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Aurelia Neva Masa 022002101137@std.trisakti.ac.id Kata kunci: <i>entrepreneurship education dan entrepreneurial intention, quality of life, turnover intention, karyawan Hotel Bintang 3</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 776 – 789	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh entrepreneurship education dan entrepreneurial intention terhadap turnover intention dan quality of life pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan kurangnya pendidikan kewirausahaan, namun memiliki intensi kewirausahaan dan kualitas hidup yang cukup baik, serta kecenderungan untuk keluar dari perusahaan yang cukup tinggi. Secara empiris, ditemukan bahwa entrepreneurship education berpengaruh positif terhadap turnover intention dan quality of life, sementara entrepreneurial intention berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan positif terhadap quality of life. Selain itu, turnover intention berpengaruh negatif terhadap quality of life. Analisis mediasi menunjukkan bahwa turnover intention tidak sepenuhnya memediasi pengaruh entrepreneurship education terhadap quality of life (parsial), namun sepenuhnya memediasi pengaruh entrepreneurial intention terhadap quality of life (full mediation). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan pendidikan kewirausahaan dan pengembangan intensi kewirausahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan serta menurunkan niat untuk berpindah kerja. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

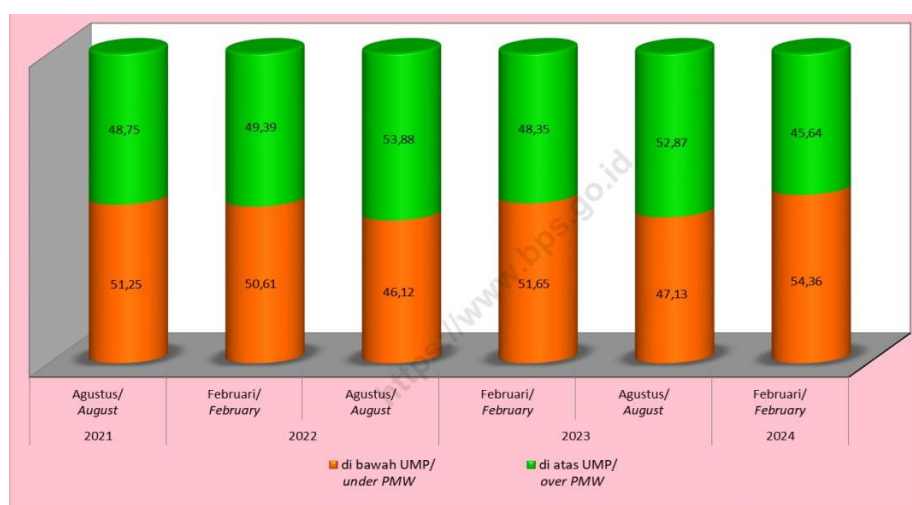
PENDAHULUAN

Sektor perhotelan merupakan salah satu industri yang berkembang pesat dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian, terutama di daerah perkotaan seperti Jakarta Pusat. Namun, industri ini juga menghadapi tantangan besar, salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Menurut (Han, 2022), *turnover rate* di sektor perhotelan berkisar antara 60–120% per tahun, yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023) perhotelan memiliki tingkat perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan sektor manufaktur dan jasa lainnya. Dengan meningkatnya *Entrepreneurial Intention* (EI) atau niat berwirausaha, karyawan hotel mungkin lebih terdorong untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencoba mendirikan bisnis sendiri menurut (Krueger et al., 2000). Keinginan ini semakin diperkuat jika mereka merasa bahwa bekerja di industri perhotelan tidak memberikan kepuasan kerja yang cukup atau prospek karier yang jelas (Bird, 1988). Padahal sektor perhotelan membutuhkan sumber daya yang banyak, Melalui pemanfaatan sumber daya yang sudah tersedia, tujuan-tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud. Sumber daya manusia termasuk satu-satunya dari sekian banyak sumber daya yang tersedia yang berfungsi selaku dasar ataupun aset guna memperlihatkan keunggulan kompetitif yang sangat potensial (Gunawan & Andani, 2020).

Menurut (Sirgy et al., 2001), kualitas hidup yang rendah di tempat kerja tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga akan memengaruhi *quality of life* secara keseluruhan, karena adanya efek dari pengalaman kerja ke kehidupan pribadi. Dalam konteks industri perhotelan, Menurut (Deery & Jago, 2015) bahwa sulitnya menjaga

keseimbangan antara pekerjaan dan *quality of life* menjadi penyebab utama stres dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut (Karatepe & Karadas, 2015) menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan organisasi, dan tidak adanya penghargaan yang memadai berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan hidup karyawan hotel.

Dengan demikian, *Entrepreneurship Education* telah menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan untuk memulai usaha baru (Y. Y. Chang et al., 2024). Khususnya, memulai perusahaan rintisan sering kali membutuhkan sumber daya sosial dan finansial yang besar (Y. Y. Chang et al., 2024). Meskipun teknologi terus berkembang, fasilitas semakin modern, dan dana yang tersedia melimpah, tanpa kehadiran sumber daya manusia yang kompeten, semua tidak akan berarti. Di tengah persaingan yang semakin ketat, peran departemen sumber daya manusia menjadi semakin krusial dalam mendukung manajer lini untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Sewang., Umar, S.M., 2024).



Gambar 1. Persentase Pekerja Menurut Gaji Bersih Dibawah dan Diatas UMP

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2024)

Turnover karyawan sudah menjadi masalah yang menantang, tidak hanya bagi perusahaan besar namun juga bagi perusahaan kecil (van der Laken et al., 2018). Hal ini terlaksana melalui peninjauan seluruh faktor yang membuat karyawan berkeinginan keluar, dan menanggapi situasi ketika karyawan mulai merasakan ataupun menemukan bahwa kondisi kerja karyawan tak lagi sesuai harapan (Kusumaningsih, 2023). *Turnover intention* karyawan kerap ditinjau selaku indikator kinerja perusahaan. Tingkatan *turnover intention* karyawan yang tinggi membuat perusahaan berisiko kehilangan karyawan berbobot sehingga mengurangi produktivitas secara keseluruhan (Marcella & Ie, 2022). *Turnover Intention* merupakan kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan kata lain bahwa *turnover intention* adalah tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* menurut (Nafiudin, 2017)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Y. Y. Chang et al., 2024) terletak pada objek penelitian. Penelitian terdahulu tersebut bersifat umum dan dilakukan pada karyawan perusahaan mapan di Indonesia tanpa fokus pada sektor industri tertentu. Sedangkan penelitian ini secara khusus dilakukan pada karyawan hotel bintang 3 di wilayah Cempaka Putih Barat, Jakarta Pusat, dengan fokus

menganalisis pengaruh *Entrepreneurship Education* dan *Entrepreneurial Intention* terhadap *Quality of Life*, yang dimediasi oleh *Turnover Intention*.

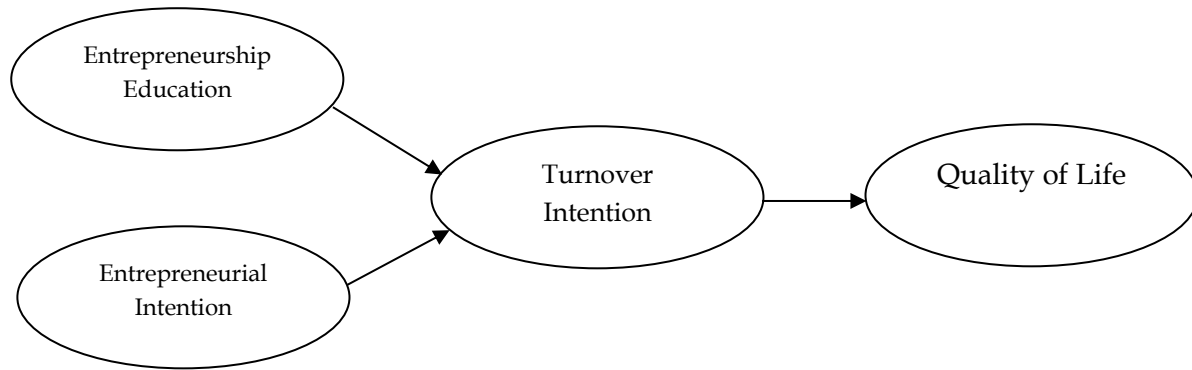
Entrepreneurship Education, adalah usaha terencana dan aplikatif untuk meningkatkan pengetahuan, niat, kompetensi, pembentukan karakter, dan jiwa kewirausahaan peserta didik. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi diri yang diwujudkan dalam perilaku kreatif, inovatif, serta keberanian mengambil dan mengelola risiko menurut (Rosyanti & Irianto, 2019).

Entrepreneurial intention, adalah dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas kewirausahaan guna mencapai tujuan pribadi, seperti pencapaian atau keberhasilan. Motivasi pribadi dan kepercayaan pada kemampuan diri sendiri menjadi faktor utama dalam membentuk niat tersebut menurut (Satriadi et al., 2022).

Quality of Life adalah persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, puas, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Ini menunjukkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerja menurut (Cascio et al., 2019). *Quality of Life* karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi melalui pengalaman mereka dalam bekerja di organisasi.

Turnover intention ialah suatu kondisi ketika pekerja merasakan adanya niat ataupun kecenderungan yang dilakukan secara sadar guna mencari pekerjaan lainnya (Agusdin & NurmayaFitrianiti, 2020). *Turnover intention* merupakan kecenderungan seorang individu untuk mempertimbangkan opsi meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini. Meskipun belum terwujud dalam tindakan nyata, niat ini merupakan hasil dari evaluasi internal terhadap kepuasan dan keterikatan individu terhadap organisasi (Putri, 2023).

Rerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana *Entrepreneurship Education* (EE) berperan dalam membentuk *Entrepreneurial Intention* (EI), yang selanjutnya mempengaruhi *Turnover Intention* (TI) dan berdampak pada *Quality of Life* (QoL) individu. *Entrepreneurship Education* (EE) merupakan program pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan sikap kewirausahaan, sehingga dapat membentuk pola pikir yang lebih inovatif dan berani mengambil risiko dalam dunia bisnis (Alain & Gailly, 2005). Pendidikan ini berperan dalam meningkatkan *Entrepreneurial Intention* (EI), yaitu niat individu untuk memulai usaha sendiri, yang dipengaruhi oleh faktor seperti *self-efficacy*, pengalaman, serta ekspektasi terhadap keuntungan yang diperoleh dari berwirausaha (Krueger et al., 2000). Niat berwirausaha yang kuat dapat mempengaruhi *Turnover Intention* (TI), yakni kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani demi mengejar peluang usaha (Hansez & Chmiel, 2010). Pergeseran ini dapat berdampak pada *Quality of Life* (QoL), yang mencerminkan tingkat kesejahteraan individu berdasarkan faktor ekonomi, sosial, dan psikologis setelah melakukan transisi dari pekerja menjadi wirausahawan (Dijkhuizen et al., 2016). Model ini memberikan wawasan tentang bagaimana pendidikan kewirausahaan tidak hanya mempengaruhi niat individu dalam berwirausaha, tetapi juga memiliki implikasi terhadap stabilitas karier dan kesejahteraan hidup mereka dalam jangka panjang.



Gambar 2. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Y. Y. Chang et al., 2024) dan (Salem et al., 2025). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis informasi dengan pendekatan deduktif dan objektif (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan cara metode survei untuk mengumpulkan data dari responden. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Entrepreneurship Education*, *Entrepreneurial Intention*, *Turnover Intention*, dan *Quality of Life* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut (Hair et al., 2019).

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yang juga dikenal sebagai *judgmental*, *selective*, atau *subjective sampling*. Metode ini merupakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana peneliti menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. *Purposive sampling* memungkinkan pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kapasitas mereka dalam menjelaskan suatu tema, konsep, atau fenomena tertentu (Robinson, 2014). Dalam penelitian ini, kriteria responden yang ditetapkan adalah karyawan milenial yang bekerja di sektor perhotelan di Jakarta Pusat. Menurut (Hair et al., 2019), jumlah sampel minimum dalam suatu penelitian sebaiknya berkisar antara 5 hingga 10 kali jumlah item pertanyaan dalam instrumen penelitian.

Penelitian ini mempunyai 21 item pernyataan dari 4 variabel penelitian, maka jumlah sampel yang disarankan oleh (Hair et al., 2019) adalah banyak responden = jumlah item pertanyaan X 5 (minimum) atau 10 (maksimum), maka:

1. Sampel minimum = $21 \times 5 = 105$
2. Sampel maksimum = $21 \times 10 = 210$

Oleh karena itu, pada penelitian ini Responden minimal adalah 105 dan Responden maksimal nya adalah 210. Jumlah sampel yang dipilih untuk penelitian ini berjumlah 210 sampel, agar item pernyataan memenuhi target responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Entrepreneurship Education*

No	<i>Entrepreneurship Education</i>	Mean
1.	Sebagai karyawan hotel ini, Saya pernah mengikuti pelatihan atau kursus kewirausahaan selama bekerja di hotel ini.	2,29
2.	Saya merasa pelatihan kewirausahaan yang saya terima meningkatkan pemahaman saya tentang bisnis.	2,33
3.	Program pelatihan kewirausahaan di hotel tempat kerja saya memberikan wawasan tentang bagaimana memulai bisnis sendiri.	2,32
4.	Saya mendapatkan pengetahuan praktis tentang cara mengelola usaha dari pendidikan kewirausahaan yang saya ikuti.	2,40
5.	Saya merasa memiliki cukup pengetahuan untuk memulai usaha sendiri.	2,48
Mean		2,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh total rata-rata sebesar 2,36, yang menunjukkan bahwa responden masih kurang merasakan penerapan *Entrepreneurship Education* di lingkungan kerja mereka. Hal ini mencerminkan bahwa program pelatihan kewirausahaan yang ada belum maksimal dalam memberikan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memulai atau mengelola usaha sendiri. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,48 pada indikator “Saya merasa memiliki cukup pengetahuan untuk memulai usaha sendiri” mengindikasikan bahwa meskipun masih rendah, sebagian responden mulai merasa memiliki kesiapan secara pengetahuan dalam berwirausaha. Sementara nilai terendah sebesar 2,29 pada indikator “Saya pernah mengikuti pelatihan atau kursus kewirausahaan selama bekerja di hotel ini” menunjukkan bahwa peluang atau akses terhadap pelatihan kewirausahaan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam menyediakan program pendidikan kewirausahaan yang lebih efektif dan merata bagi seluruh karyawan.

Tabel 2 Statistik Deskriptif *Entrepreneurial Intention*

No	<i>Entrepreneurial Intention</i>	Mean
1.	Walaupun saya bekerja sebagai karyawan hotel namun saya memiliki keinginan untuk memulai bisnis sendiri di masa depan.	3,47
2.	Saya sering mencari informasi tentang cara memulai usaha sendiri.	3,56
3.	Jika ada kesempatan, saya lebih memilih menjadi pengusaha daripada tetap bekerja di sektor perhotelan.	3,36
4.	Saya percaya bahwa kewirausahaan dapat memberikan manfaat lebih besar dibandingkan pekerjaan saya saat ini.	3,38
5.	Saya percaya bahwa saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menjadi seorang pengusaha.	3,65
6.	Saya telah merencanakan langkah-langkah untuk memulai bisnis saya sendiri.	3,58
7.	Saya siap mengambil risiko untuk menjadi wirausahawan.	3,53
Mean		3,50

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50, yang menunjukkan bahwa responden memiliki niat untuk memulai usaha baru, meskipun saat ini bekerja di sektor perhotelan. Hal ini mencerminkan adanya motivasi dan ketertarikan terhadap dunia kewirausahaan di kalangan karyawan. Nilai tertinggi sebesar 3,65 pada indikator keyakinan terhadap keterampilan menunjukkan bahwa responden merasa percaya diri dan memiliki kompetensi yang cukup untuk menjadi wirausahawan. Sementara itu, nilai terendah sebesar 3,36 pada indikator preferensi untuk meninggalkan pekerjaan tetap menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan atau kekhawatiran dalam mengambil langkah pasti untuk berwirausaha. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen atau instansi terkait untuk memberikan dukungan, pelatihan, dan motivasi tambahan agar potensi kewirausahaan ini dapat berkembang dan terealisasi secara nyata.

Tabel 3 Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i>	Mean
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya di hotel ini.	2,33
2.	Saya merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan saya sekarang.	2,52
3.	Jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik, saya akan segera berpindah kerja daripada tetap bekerja di hotel ini.	2,61
4.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya di hotel ini.	2,67
5.	Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain.	2,74
Mean		2,58

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,58, yang menunjukkan bahwa responden tidak berkeinginan untuk keluar dari hotel tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini mencerminkan karyawan tidak ingin meninggalkan hotel dan cenderung ingin melanjutkan bekerja di hotel, meskipun belum menunjukkan *turnover intention* yang sangat tinggi untuk berpindah kerja. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,74 pada indikator “Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain” menunjukkan bahwa sebagian responden tidak aktif dalam mencari pekerjaan lain diluar hotel. Sementara nilai terendah sebesar 2,33 pada indikator “Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya di hotel ini” mengindikasikan bahwa karyawan itu tidak pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan memilih untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya saat ini.

Tabel 4 Statistik Deskriptif *Quality of Life*

No	<i>Quality of Life</i>	Mean
1.	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung.	3,92
2.	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	3,72
3.	Saya merasa dihargai oleh manajemen dan rekan kerja	3,87
4.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	3,54
Mean		3,77

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77, yang menunjukkan bahwa responden merasakan kualitas hidup yang cukup baik di lingkungan kerjanya. Hal ini mencerminkan bahwa kondisi kerja secara umum dinilai positif oleh karyawan, baik dari segi kenyamanan maupun keseimbangan kehidupan kerja.

Nilai tertinggi sebesar 3,92 terdapat pada indikator “Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung,” yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi aspek paling dirasakan positif oleh responden karena adanya rasa aman dan nyaman membuat karyawan merasa dengan bekerja di Hotel menjadi menyenangkan. Sementara nilai terendah sebesar 3,54 pada indikator “Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya” yang menunjukkan bahwa penghasilan responden yang cukup hasil dari kerja kerasnya selama di hotel dapat memenuhi kebutuhannya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, namun tetap perlu memperhatikan aspek kompensasi agar kualitas hidup karyawan semakin optimal.

Hasil Uji Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka, H_0 tidak didukung, H_a didukung. Keputusan ini mengartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.
2. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka, H_0 tidak didukung, H_a didukung. Keputusan ini mengartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.

Hasil analisis ini memberikan indikasi apakah terdapat atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam kerangka SEM di penelitian ini. Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	$p\text{-value}$ ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Entrepreneurship education</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	0,655	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

H1: *Entrepreneurship education* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 5 diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,655, artinya semakin tinggi *entrepreneurship education* yang diperoleh karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk *turnover intention*. Nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik dan keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurship education* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hal ini menunjukkan bahwa *entrepreneurship education* yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri mereka untuk membuka peluang usaha mandiri atau mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan aspirasi karier mereka. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Aditya & Wibowo, 2021), terutama pada karyawan hotel yang cenderung memiliki semangat inovatif dan keinginan untuk berkembang, pengalaman belajar kewirausahaan dapat memperkuat *turnover intention* dari pekerjaan tetap dan

mengejar peluang baru yang lebih menantang atau mandiri . Hal ini juga diperkuat oleh pendapat (Alain & Gailly, 2005) yang menyatakan bahwa program pendidikan kewirausahaan dapat meningkatkan kepercayaan diri, minat, dan kesiapan individu untuk menjadi wirausahawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Entrepreneurial intention</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,546	0,000	Hipotesis Tidak didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

H2: *Entrepreneurial intention* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 6, diperoleh nilai estimasi (β) sebesar -0,546 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *entrepreneurial intention* maka dapat semakin rendah nilai *turnover intention*. Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hasil pengujian ini signifikan secara statistik. Namun demikian, arah hubungan yang ditunjukkan oleh nilai estimasi adalah negatif, yang bertentangan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa *entrepreneurial intention* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, meskipun hubungan antara kedua variabel signifikan, hasil hipotesisnya tidak didukung, karena arah hubungan tidak sesuai dengan yang diperkirakan keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurial intention* memiliki tidak memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hal ini didukung oleh temuan dari (Newman et al., 2021), yang menyatakan bahwa individu dengan niat kuat untuk berwirausaha biasanya akan tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu sebagai strategi persiapan menuju karier mandiri. Pendapat ini juga diperkuat oleh (Bux & Soomro, 2022), yang menyebutkan bahwa pekerjaan tetap dapat menjadi sarana pembelajaran dan akumulasi modal sosial serta finansial bagi calon wirausahawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Entrepreneurship education</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Quality of Life</i>	0,404	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

H3: *Entrepreneurship education* memiliki pengaruh positif terhadap *quality of life*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 7, diperoleh nilai estimasi (β) sebesar 0,404, artinya, semakin tinggi nilai *entrepreneurship education* yang diterima oleh karyawan, maka semakin baik pula persepsi mereka terhadap *quality of life* yang dimilikinya. Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik dan keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurship education* memiliki pengaruh positif terhadap *quality of life* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hal ini menunjukkan bahwa *entrepreneurship education* dinilai mampu meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, serta kesiapan individu dalam menghadapi tantangan kehidupan kerja dan pribadi, sehingga berdampak positif terhadap *quality of life*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Curtis et al., 2020) yang menyatakan bahwa *entrepreneurship education* mampu meningkatkan keterampilan

karyawan dalam mengatasi tantangan pekerjaan serta memperkuat motivasi intrinsik untuk berprestasi. Selain itu, hasil ini juga menguatkan pernyataan (Handayani & Purwanto, 2018) bahwa kualitas hidup di tempat kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap perkembangan diri dan peluang yang diberikan oleh organisasi.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p -value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Entrepreneurial intention</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Quality of Life</i>	0,288	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

H4: *Entrepreneurial intention* memiliki pengaruh positif terhadap *quality of life*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 8, diketahui besarnya estimasi (β) sebesar 0,288, artinya, semakin tinggi nilai persepsi *entrepreneurial intention* dapat meningkatkan nilai *quality of life*. Dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik dan keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurial intention* memiliki pengaruh positif terhadap *quality of life* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat terhadap *entrepreneurial intention* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *quality of life* yang dirasakan karyawan tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Karimi & Taherzadeh, 2016) yang menyatakan bahwa niat berwirausaha menciptakan sikap proaktif dalam pekerjaan, memperbesar kemungkinan untuk terlibat dalam aktivitas yang bermakna, dan berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki rencana dan aspirasi untuk memulai usaha mandiri memiliki persepsi lebih positif terhadap tantangan dan peluang dalam hidup mereka, termasuk saat masih bekerja di perusahaan saat ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p -value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Turnover Intention</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Quality of Life</i>	-0,310	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

H5: *Turnover intention* memiliki pengaruh negatif terhadap *quality of life*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 9, diketahui bahwa estimasi (β) sebesar -0,310, artinya, semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka semakin rendah persepsi mereka terhadap *quality of life*. Dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik dan keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh negatif terhadap *quality of life* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi seorang karyawan karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat terhadap *turnover intention*, maka semakin rendah persepsi mereka terhadap *quality of life* yang akan mereka rasakan. Menurut (Putri, 2023), *turnover intention* muncul dari evaluasi internal terhadap ketidakpuasan, kurangnya prospek masa depan, serta lemahnya keterikatan terhadap organisasi. Ketika karyawan mulai memikirkan untuk berhenti, hal ini menciptakan

ketidakstabilan psikologis yang mengganggu produktivitas dan kesejahteraan kerja. Sejalan dengan itu, (Dutta & Khatr, 2017) juga menegaskan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan sinyal awal menurunnya semangat kerja dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, yang secara signifikan berdampak pada kualitas hidup karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Entrepreneurship education</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>quality of life</i> melalui mediasi <i>turnover intention</i>	-0,203	0,000	Hipotesis Tidak didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

H6: *Entrepreneurship education* memiliki pengaruh positif terhadap *quality of life* yang dimediasi oleh *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 10, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,203, artinya semakin tinggi nilai *entrepreneurship Education* maka akan rendah nilai *quality of life* jika dimediasi oleh *turnover Intention* berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hasil keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif *entrepreneurship education* terhadap *quality of life* melalui mediasi *turnover intention* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.

Dengan nilai estimasi yang diperoleh sebesar $0,655 \times (-0,310) = -0,203$ lebih kecil dari nilai pengaruh langsung yaitu 0,404, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak memiliki peran mediasi dalam pengaruh *entrepreneurship education* terhadap *quality of life*.

Temuan ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Dijkhuizen et al., 2016), yang menyatakan bahwa peralihan dari pekerja menjadi wirausahawan berdampak positif terhadap kualitas hidup individu. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks dan karakteristik responden yang berbeda, di mana dalam penelitian ini, subjeknya adalah karyawan hotel dengan ikatan kerja formal yang mungkin tidak memiliki fleksibilitas atau kesiapan sumber daya untuk beralih secara langsung menjadi wirausahawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Entrepreneurial intention</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>quality of life</i> melalui mediasi <i>turnover intention</i>	0,169	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 11, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,169, artinya semakin tinggi nilai *Entrepreneurial Intention* maka akan tinggi nilai *Quality of life* yang dimediasi *Turnover Intention* berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hasil keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *entrepreneurial intention* terhadap *quality of life* melalui mediasi *turnover intention* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.

Dengan nilai estimasi yang diperoleh sebesar $-0,546 \times (-0,310) = 0,169$ lebih kecil dari nilai pengaruh langsung yaitu 0,288, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki peran mediasi secara parsial dalam pengaruh *entrepreneurial intention* terhadap *quality of life*.

Temuan ini sejalan dengan studi oleh (Dijkhuizen et al., 2016), yang menyatakan bahwa meskipun niat wirausaha dapat memberikan arah masa depan, dalam jangka pendek niat tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dan meningkatkan stres terkait transisi karier, yang pada akhirnya menurunkan *quality of life*.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian serta temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada setiap variable utama, dapat dinyatakan bahwa:
 - a. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan adanya *entrepreneurship education* yang kurang baik pada lingkungan perusahaannya.
 - b. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan adanya penerapan *entrepreneurial intention* yang cukup baik pada lingkungan perusahaannya.
 - c. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan *quality of life* yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - d. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan adanya keinginan keluar dari perusahaan tempatnya bekerja yang cukup tinggi.
2. Ada pengaruh positif antara *entrepreneurship education* terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.
3. Ada pengaruh negatif antara *entrepreneurial intention* terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.
4. Ada pengaruh positif antara *entrepreneurship education* terhadap *quality of life* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.
5. Ada pengaruh positif antara *entrepreneurial intention* terhadap *quality of life* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.
6. Ada pengaruh negatif antara *turnover intention* terhadap *quality of life* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat.
7. Ada pengaruh negatif antara *entrepreneurship education* terhadap *quality of life* yang dimediasi oleh *turnover intention* karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hasil hipotesis menunjukkan tidak full mediasi pada pengaruh *entrepreneurship education* terhadap *quality of life* yang dimediasi oleh *turnover intention*.
8. Ada pengaruh positif antara *entrepreneurial intention* terhadap *quality of life* yang dimediasi oleh *turnover intention* pada karyawan hotel bintang 3 di Cempaka Putih Barat. Hasil hipotesis menunjukkan full mediasi pada pengaruh *entrepreneurial intention* terhadap *quality of life* yang dimediasi oleh *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *The Academy of Management Review*, 13(3), 442. <https://doi.org/10.2307/258091>
- Chang, Y. Y., Chang, W. S., & Fadhil, A. (2024). Enterprising spirit rejuvenated: entrepreneurship education in shaping company employees' career commitment

- and turnover intentions. *New England Journal of Entrepreneurship*.
<https://doi.org/10.1108/NEJE-02-2024-0009>
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Han, J. W. (2022). A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels. *International Hospitality Review*, 36(1), 156–173. <https://doi.org/10.1108/ihr-09-2020-0050>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5–6), 411–432. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- Kusumaningsih, N. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 185–190. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4617>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Nafiudin, N. (2017). Analisis Turnover Intention Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten Serta Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2230>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25–41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>
- Salem, I. E., El Gamil, R., El-Said, O. A., & Youssif, M. (2025). Empowering impact: the influence of charismatic leadership via corporate social responsibility on employee quality of life in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2024-0688>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (5th Edition). *International Journal of Information Technology and Management - IJITM*.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.

van der Laken, P., Van Engen, M., Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2018). Fostering Overseas Success: A Meta-Analysis of the Differential Benefits of Expatriate Support. *Academy of Management Proceedings*, 2018, 10607. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.10607abstract>