

**MEMINIMALISIR TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN MENGOPTIMALKAN PENGEMBANGAN KARIR
MENINGKATKAN KUALITAS *WORK LIFE BALANCE*
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Waja Motor Sukawati di Gianyar)**

Ayuk Purwaningsih¹, I Nyoman Resa Adhika², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Ayukpurwaningsih01@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati di Gianyar. Penelitian ini dilakukan di Waja Motor Sukawati di Gianyar.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisioner. Objek penelitian yaitu pengembangan karir, *work life balance*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk menurunkan *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengembangan karir, *work life balance*, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Work Life Balance, Pengembangan karir, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan (Rijasawitri, 2020).

Waja Motor Sukawati di Gianyar merupakan dealer resmi motor Yamaha di Kabupaten Gianyar lebih tepatnya di Kecamatan Sukawati. Fenomena yang di temukan terdapat pada Waja Motor Sukawati di Gianyar dimana persentase tingkat keluar masuknya karyawan sangat cepat dilakukan dan memiliki tingkat persentase *turnover* yang tinggi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan kepada 10 orang pada Waja Motor Sukawati di Gianyar, terdapat fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait pengembangan karier karyawan, di mana hasil wawancara dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Wawancara Tentang Pengembangan Karir
Karyawan Waja Motor Sukawati di Gianyar

No	Indikator Pengembangan Karir	Jumlah Karyawan	Penilaian			
			Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
			(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Kebutuhan karir	10	6	60	4	40
2	Pelatihan	10	3	30	7	70
3	Perlakuan yang adil dalam berkarir	10	5	50	5	50
4	Informasi karir	10	3	30	7	70
5	Promosi	10	2	20	8	80
6	Mutasi	10	7	70	3	30
7	Pengembangan tenaga kerja	10	6	60	4	40

Sumber : Waja Motor Sukawati, 2025

Berdasarkan hasil wawancara terkait pengembangan karir di Waja Motor Sukawati, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah yang signifikan. Indikator kebutuhan karir menunjukkan penilaian yang relatif lebih baik, dengan mendapatkan penilaian baik dari 60% karyawan, sementara 40% lainnya menilai kurang baik. Indikator pelatihan menunjukkan angka penilaian baik yang rendah dengan hanya 30% karyawan yang menilai baik, sementara 70% lainnya menilai kurang baik. Indikator perlakuan yang adil dalam berkarir menunjukkan penilaian yang seimbang antara karyawan yang menilai baik (50%) dan yang menilai kurang baik (50%). Indikator informasi karir menunjukkan angka penilaian baik yang rendah dengan hanya 30% karyawan yang menilai baik, sementara 70% lainnya menilai kurang baik. Indikator promosi menunjukkan angka penilaian baik yang paling rendah dengan hanya 20% karyawan yang menilai baik, sementara 80% lainnya menilai kurang baik. Indikator mutasi menunjukkan penilaian yang relatif baik, dengan mendapatkan penilaian baik dari 70% karyawan, sementara 30% lainnya menilai kurang baik. Indikator Pengembangan tenaga kerja juga menunjukkan penilaian yang relatif lebih baik, dengan mendapatkan penilaian baik dari 60% karyawan, sementara 40% lainnya menilai kurang baik.

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan kepada 10 orang pada Waja Motor Sukawati di Gianyar, terdapat fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait *Work-life balance* karyawan, di mana hasil wawancara dapat dilihat pada Tabel 2 berikut

Tabel 2
Hasil Wawancara Tentang *Work-life Balance*
Karyawan Waja Motor Sukawati di Gianyar

No	Indikator <i>Work-life Balance</i>	Jumlah Karyawan	Penilaian			
			Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
			(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	<i>Time Balance</i>	10	3	30	7	70
2	<i>Involvement Balance</i>	10	5	50	5	50
3	<i>Satisfaction Balance</i>	10	2	20	8	80

Sumber : Waja Motor Sukawati, 2025

Berdasarkan hasil wawancara terkait *work-life balance* karyawan di Waja Motor Sukawati, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah yang signifikan. Indikator *time balance* menunjukkan angka penilaian baik yang rendah dengan hanya 30% karyawan yang menilai baik, sementara 70% lainnya menilai kurang baik. Indikator *involvement balance* menunjukkan penilaian yang seimbang antara karyawan yang menilai baik (50%) dan yang menilai kurang baik (50%). Indikator *satisfaction balance* menunjukkan angka penilaian baik yang paling rendah dengan hanya 20% karyawan yang menilai baik, sementara 80% lainnya menilai kurang baik. Permasalahan utama terletak pada bahwa karyawan berpikiran untuk *resign* dikarenakan tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, beberapa karyawan adalah perantau sehingga terhimpit masalah ekonomi dan membuatnya tidak fokus pada satu tempat untuk bekerja dan cenderung berpindah supaya mendapatkan penghasilan yang lebih.

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan kepada 10 orang pada Waja Motor Sukawati di Gianyar, terdapat fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait **kepuasan kerja** karyawan, di mana hasil wawancara dapat dilihat pada Tabel 3 berikut

Tabel 3
Hasil Wawancara Tentang Kepuasan Kerja Karyawan
Waja Motor Sukawati di Gianyar

No	Indikator <i>Work-life Balance</i>	Jumlah Karyawan	Penilaian			
			Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
			(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Pekerjaan	10	6	60	4	40
2	Upah	10	5	50	5	50
3	Promosi	10	2	20	8	80
4	Pengawas	10	3	30	7	70
5	Rekan Kerja	10	3	30	7	70

Sumber : Waja Motor Sukawati, 2025

Berdasarkan hasil wawancara terkait kepuasan kerja karyawan di Waja Motor Sukawati, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah yang signifikan. Indikator pekerjaan menunjukkan penilaian yang relatif lebih baik, dengan mendapatkan penilaian baik dari 60% karyawan, sementara 40% lainnya menilai kurang baik. Indikator pengawas dan indikator rekan kerja sama-sama menunjukkan angka penilaian baik yang rendah dengan hanya 30% karyawan yang menilai baik, sementara 70% lainnya menilai kurang baik. Permasalahan utama terletak pada kurang pusa terhadap promosi serta tidak puas terhadap rekan kerja dan atasan. Ini terjadi karena karena tidak adanya rasa saling menghargai oleh atasan maupun sesama rekan kerja.

Tujuan penelitian ini antara lain: (1) mengetahui Motifasi krja secara parsial terhadap smangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kediri Tabanan, (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap smangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kediri Tabanan, (3) mengetahui pengaruh Motifasi krja dan disiplin kerja secara simultan terhadap smangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kediri Tabanan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior (TPB)

Feby (2021) menjelaskan *Theory of Planned Behavior* (TPB) dapat digunakan untuk menganalisis tindakan yang dilakukan individu yang didasarkan pada proses psikologis. *The Theory of Planned Behavior* ini dibentuk berdasarkan 3 faktor yakni sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). *Theory of Planned Behavior* (TPB) didasarkan pada asumsi bahwa manusia biasanya akan bertingkah laku sesuai dengan pertimbangan akal sehat, bahwa manusia akan mengambil informasi yang ada mengenai tingkah laku yang tersedia secara implisit atau eksplisit mempertimbangkan akibat dari tingkah laku tersebut.

Pengembangan Karir

Putra dan Darmawan (2022) menjelaskan pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting bagi individu serta organisasi karena suatu organisai tidak mungkin dapat merencanakan untuk karir tanpa mengidentifikasi kebutuhan organisasi serta kompetensi karyawan. Ali dan Alimudin (2021) pengembangan karir merupakan suatu proses dalam mengidentifikasi potensi

karir seorang karyawan. Dimana secara garis besar pengembangan karir tentunya dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang biasa dinamai dengan proses penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Work life balance

Aulia (2021) Menjelaskan *Work-Life Balance* merupakan kesimbangan di mana seorang individu dapat menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam bekerja dan kehidupan sosial dengan konflik peran seminimal mungkin. Hardiani (2022) *Work life balance* merupakan suatu keadaan dimana seseorang bisa mengatur antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan pribadi serta hal-hal lainnya di sekitarnya.

Kepuasan Kerja

Ningtyas dan Purnomo (2020) menjelaskan Kepuasan Kerja merupakan suatu hal yang penting yang dimiliki seorang dalam bekerja dimana setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Turnover intention ‘.

Ihwanti dan Gunawan (2023) *Turnover Intention* merupakan tingkat karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai faktor internal ataupun eksternal dimana tingkat turnover intention menjadi permasalahan yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Ardan (2021) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

Hipotesis

- H₁ : Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati di Gianyar.
- H₂ : *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati di Gianyar.
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati di Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Waja Motor Sukawati yang beralamat lengkap di Jl. Raya Sukawati No.88X, Sukawati, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Obyek penelitian dalam hal ini adalah variabel pengembangan karir, *work life balance*, dan *v* kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer adalah data hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data kuantitatif yang diperlukan adalah skor jawaban kuesioner yang dibagikan ke responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waja Motor Sukawati yang berjumlah 35 orang. Jumlah sampel yang dipergunakan adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Koefisien Batas	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,952	0,3	Valid
	X1.2	0,954	0,3	Valid
	X1.3	0,958	0,3	Valid
	X1.4	0,955	0,3	Valid
	X1.5	0,972	0,3	Valid
	X1.6	0,962	0,3	Valid
	X1.7	0,953	0,3	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X2)	X2.1	0,980	0,3	Valid
	X2.2	0,979	0,3	Valid
	X2.3	0,991	0,3	Valid
	X2.4	0,979	0,3	Valid
	X2.5	0,965	0,3	Valid
	X2.6	0,976	0,3	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,960	0,3	Valid

(X3)	X3.2	0,937	0,3	Valid
	X3.3	0,911	0,3	Valid
	X3.4	0,917	0,3	Valid
	X3.5	0,911	0,3	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,940	0,3	Valid
	Y1.2	0,877	0,3	Valid
	Y1.3	0,928	0,3	Valid
	Y1.4	0,914	0,3	Valid
	Y1.5	0,896	0,3	Valid
	Y1.6	0,909	0,3	Valid

Sumber : data diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai pearson correlation di atas 0,03, maka dari itu seluruh variable dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	0,985	Reliable
2	<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,991	Reliable
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,959	Reliable
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,959	Reliable

Sumber : data diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Rgresi Linir Berganda

Analisis Rgresi Linar berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari pengembangan karir (X1), *work life balance* (X2) serta kepuasan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 6
Hasil Analisis Rgresi Linear Berganda
Coefficients^a

--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.944	2.152		15.775	.000
Pengembangan karir	-.129	.059	-.248	-2.183	.007
<i>Work life balance</i>	-.275	.073	-.428	-3.750	.001
Kepuasan kerja	-.445	.118	-.442	-3.778	.001
R : 0,792					
R Square : 0,628					
Adjusted R Square : 0,591					
F : 17.410					
Sig. F : 0,000					

Sumber : data diolah, 2025

Dari hasil pada Tabel 5 dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 33,944 - 0,192 X_1 - 0,275 X_2 - 0,445 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diartikkan sebagai berikut :

$\beta_1 = -0,192$ Nilai koefisien regresi sebesar $-0,192$, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* , artinya semakin baik pengembangan karir yang ada di perusahaan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

$\beta_2 = -0,275$ Nilai koefisien regresi sebesar $-0,275$, menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* , artinya semakin baik *work life balance* dari karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun

$\beta_3 = -0,275$ Nilai koefisien regresi sebesar $-0,275$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik kepuasan kerja dari karyawan atau semakin puas karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun

Analisis uji Kelayakan Model

1) Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi adjusted R² bernilai sebesar 0,591 sehingga besarnya pengaruh pengembangan karir, work life balance dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Analisis statistik uji t (t-test)

Menurut Sugiyono (2020) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”.

a) Pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil pengujian hipotesis pada variabel pengembangan karir (X1) memperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b_{1X1} bernilai negatif sebesar -0,192 dan nilai Sig. pada t hitung (pengembangan karir) yaitu sebesar 0,007 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Waja Motor Sukawati di Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

b) Pengaruh *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

Hasil pengujian hipotesis pada variabel *work life balance* (X1) memperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b_{2X2} bernilai negatif sebesar -0,275 dan nilai Sig. pada t hitung (*work life balance*) yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Waja Motor Sukawati di Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima.

c) Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Hasil pengujian hipotesis pada variabel kepuasan kerja (X3) memperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b_{3X3} bernilai negatif sebesar -0,445 dan nilai Sig. pada t hitung (kepuasan kerja) yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Waja Motor Sukawati di Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H3) diterima.

3) Analisis statistik uji F (F-test)

Berdasarkan pada hasil uji F, diketahui bahwa hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai signifikannya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *Waja Motor Sukawati*, sehingga model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada *Waja Motor Sukawati*

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Waja Motor Sukawati. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada Waja Motor Sukawati. Berdasarkan hasil deskripsi variabel pengembangan karir adapun pengembangan karir pada Waja Motor Sukawati dinilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya memberikan perhatian terhadap peningkatan kemampuan dan jenjang karir karyawan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan.

2) Pengaruh *Work life balance* Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati. Hal ini berarti semakin baik *work life balance* maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada Waja Motor Sukawati. Berdasarkan hasil deskripsi variabel *work life balance* pada Waja Motor Sukawati, kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dinilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengatur waktu serta energi mereka antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

3) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Waja Motor Sukawati. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada Waja Motor Sukawati.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kepuasan kerja karyawan pada Waja Motor Sukawati dinilai cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan kesimpulan sebagaiberikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Waja Motor Sukawati.
2. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Waja Motor Sukawati.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadia. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention Di RSUD Yarsi Kota Pontianak." *Jurnal Produktivitas* 9 (September 2021): 95–103.
- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Ardan, M., & Jaelani, A. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ariyani. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11 (2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>.
- Aulia, Pramitha. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta." *Akuntansi, Jurnal Bisnis, Manajemen* 8 (5): 6548–53.
- Bambang Sulistiyo, Endah Winarti, Tukijan. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Terhadap Karyawan Pada PT. Berlian Khatulistiwa Line Jakarta) Bambang." *Dharma Ekonomi* 53 (XXVIII): 29–44.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Darma. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta :Geupedia
- Dedi, Setiawan. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension Pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda." *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2 (1): 101–13. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237>.
- Efendi, dkk. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Medan:PT. Penerbit Mitra Grup
- Fasindah dan Purnama. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan

- pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65-72.
- Feby, Evelyn. 2021. "Theory of Planned Behavior Untuk Memprediksi Niat Pembelian Tiket Secara Online Pada Generasi Milenial." *JBMA VIII* (1).
- Firdaus. 2024. *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Geofanny. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado." *Productivity* 3 (1).
- Hardiani, Wenefrida Ardhian Ayu. 2022. "Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang)." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 6 (1): 47–55.
- Hasbiah, dkk. 2024. *Pengantar Metodologi Penelitian Bisnis*. Nusa Tenggara Barat : Seval Literindo Kreasi
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Hidayat.A.A. 2021. Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas.
- Ihwanti. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan." *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis LITERATURE REVIEW*. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>.
- Iskandar. 2021. "Strategi Organisasi Penanganan Turnover Intention Melalui Pemberdayaan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Juleiqa. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama." *Cakrawangsa Bisnis* 5 (1).
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Mangumbahang, C, R Taroreh, and I Palendeng. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja , Stres Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT . Pelangi Sulut" 11 (3): 1510–19.
- Mardiansah, Adil. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru" 14 (2): 58–63.
- Mariana. 2022. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media
- Misbakhudin. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention." *JPRO*.
- Meliawati. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu*

Manajemen Volume 10 Nomor 3

Sutiknyo. 2021. Pengaruh Praktik Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Tlatah Gema Anugrah Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 3 September 2021

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(2), 168-173.

Wachidah, Umi Aisyatul, Raully Sijabat, and Rita Meiriyanti. 2023. "Pengaruh Job Satisfaction , Perceived Organizational Support , Work-Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada PT . Trikusuma Jaya Perkasa Semarang." *MANABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 2 (4): 240–48.

Widodo. 2021. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusran. 2023. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.