

# Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari

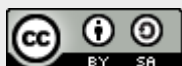
Dwi Zulkifar Mulyadi<sup>1</sup>, Sarah Kusumawati<sup>2</sup>, Abdul Razak<sup>3</sup>, Rahmatia<sup>1,2,3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari  
Dwizulkifarmulyadi95@gmail.com

## Article Info

### Article History

Received : March 12<sup>th</sup>, 2023  
Revised : Mey 14<sup>th</sup>, 2023  
Accepted : Agustus 3<sup>rd</sup>, 2023  
Published : Spetember 15<sup>nd</sup>, 2023

Copyright © 2023 by the author



## ABSTRAK

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah keseimbangan kehidupan kerja, komitmen perusahaan, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk melihat pengaruh antara keterlibatan kerja karyawan dan keseimbangan kerja karyawan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument yang disebar keseluruh karyawan di PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari sebanyak 56 responden. Data yang diperoleh dari sebaran questioner akan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Keterlibatan kerja dan Keseimbangan kerja secara parsial memiliki pengaruh negative dan signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari. Artinya, Semakin tinggi keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja maka *Turnover Intention* Semakin Baik.

**Keyword:** *Turnover Intention*, Keterlibatan kerja, Keseimbangan kerja

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Salah satu unsur yang sangat penting dalam proses bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan perusahaan yang efektif. Sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan dibutuhkan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan setiap anggota perusahaan. Meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) adalah salah satu upaya untuk mengelola SDM dengan mempertimbangkan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah keputusan terakhir dari proses berpikir untuk keluar, termasuk pernyataan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Arif, 2018). Meskipun perilaku karyawan tersebut berbeda dengan dengan pernyataannya yaitu, tidak keluar dari perusahaan. Walaupun, keinginan untuk keluar dari perusahaan telah menjadi indikasi kuat keluarnya karyawan dari perusahaan dan secara teori diyakini sebagai indikasi penting dari keluarnya karyawan. Disamping itu dampak dari *turnover*, pergerakan karyawan bertalenta tinggi antar perusahaan juga sangat tinggi.

Keterlibatan kerja sebagai faktor utama penelitian ini merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Afnisya'id & Aulia, 2021). Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan atau faktor kedua yang akan diteliti pada penelitian ini merupakan suatu hal yang penting untuk menghindari terjadinya *Turnover*, terutama ketika seseorang mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. ketidakseimbangan antara kehidupan karyawan dalam bekerja juga mengakibatkan menurunnya kepuasan yang karyawan tersebut rasakan atas pekerjaannya (Rene & Wahyuni, 2018).

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari *Work-Life Balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). *Work-life imbalance* inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja.

*Turnover Intention* merupakan pilihan jika seorang karyawan merasa sudah tidak cocok lagi dengan kondisi atau keadaan dalam tempat kerja. *Turnover* yang “merupakan akibat dari keinginan berpindah (*Turnover Intention*) bagi karyawan dipilih karena berharap bisa memperbaiki keadaan baik disisi psikologis maupun untuk pengembangan karir dimasa depan pada tempat kerja yang lainnya, namun disisi perusahaan tingginya *turnover* akan memiliki dampak negatif, seperti terciptanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia” (Febrian, 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah keseimbangan kehidupan kerja, komitmen perusahaan, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah. Dalam penelitian ini hanya akan membahas *Turnover Intention* yang disebabkan oleh keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja

*Turnover Intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Hafid & Prasetyo, 2017). Saat ini, tingginya tingkat *Turnover Intention* telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian di PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari yang merupakan salah satu *Authorized dealer* mobil merk Mitsubishi di Kawasan Indonesia Timur (KT). Perusahaan ini menjual barang dagangan berupa kendaraan roda empat yaitu mobil yang memiliki kantor pusat di Kota Makassar. *Mitsubishi Group* (juga dikenal sebagai *Mitsubishi Group of Companies* atau *Mitsubishi Companies*) sendiri adalah sekelompok perusahaan otonom multinasional Jepang yang bergerak di berbagai jenis usaha yang berada di bawah naungan merek dagang dan warisan Mitsubishi.

PT. Makassar Mandiri Putra Utama diambil dari nama kota Makassar yang merupakan cabang pertama PT. Makassar Mandiri Putra Utama dan istilah Putra mewakili anak laki-laki dari Deta Grup. Perusahaan ini tidak dapat berdiri sendiri tanpa perusahaan Deta Grup dimana PT. Makassar Mandiri Putra Utama merupakan anak

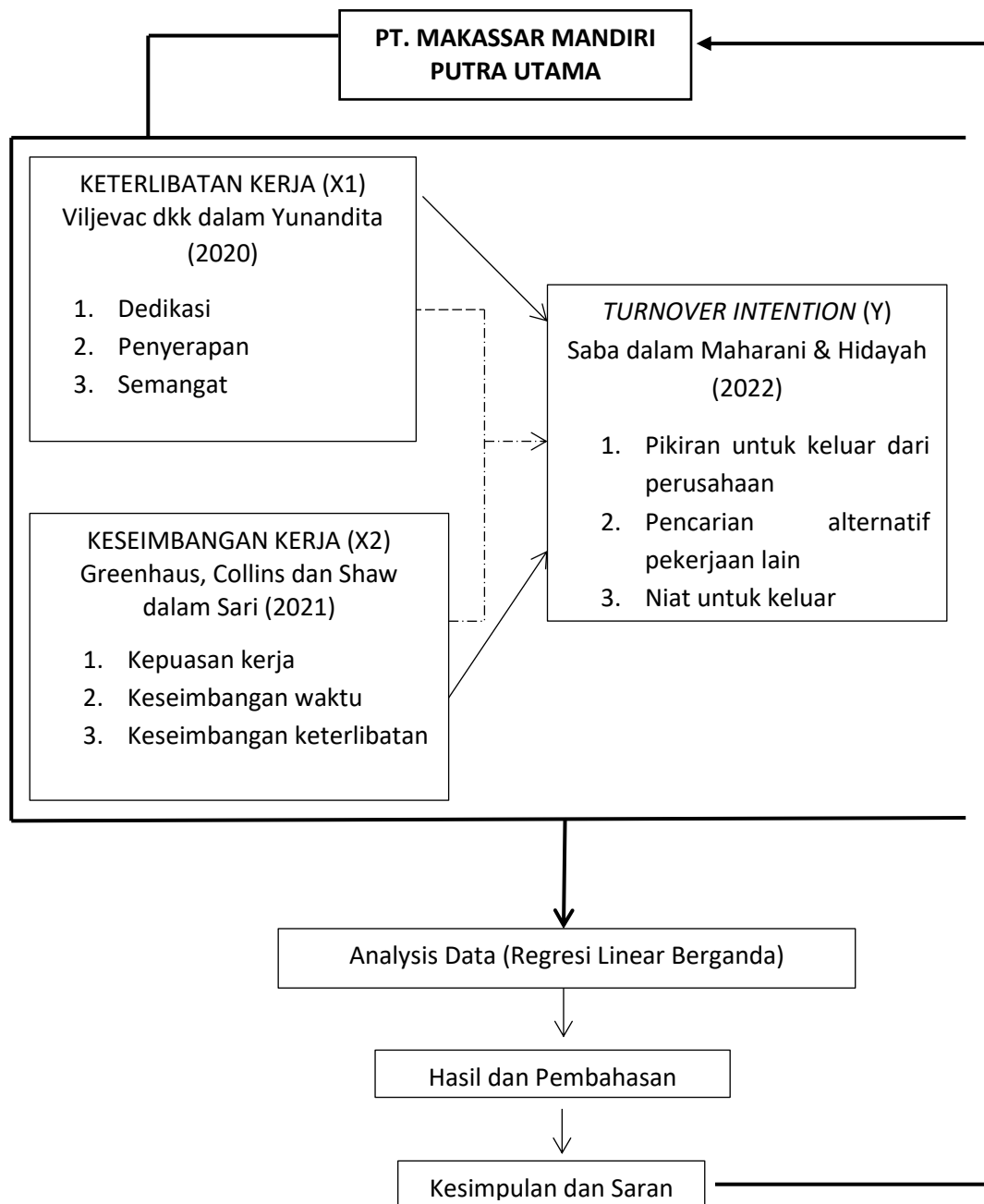
perusahaan Deta Grup dengan maksud dan tujuan utama didirikan untuk memberikan pelayanan kepada Konsumen Mitsubishi yang berada di wilayah Indonesia bagian Timur.

PT. Makassar Mandiri Putra Utama ingin memberikan pelayanan kepada para pelanggan di wilayah Indonesia Timur maka PT. Makassar Mandiri Putra Utama mendirikan cabang-cabangnya di beberapa daerah yang saat ini sudah ada di area kota seperti: Makassar, Manado, dan Kendari. Untuk cabang-cabang tersebut di atas nama perusahaan tidak berubah tetap PT. Makassar Mandiri Putra Utama dan untuk pembedaannya menggunakan cabang berdasarkan kota masing-masing. Fasilitas yang dimiliki di antaranya adalah *car*, *sales consultant* dan *sales lounge*. Sedangkan untuk perawatan, dealer Mitsubishi PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubisi Beta Berlian Kendari memiliki kapasitas perbaikan kendaraan hingga 22 kendaraan per hari yang ditunjang dengan 3 stall untuk fasilitas servis umum, 1 stall untuk fasilitas servis kendaraan niaga ringan, 1 *stall inspection line* dan 2 *stall Mitsubishi Quick Pit* (MQP) (otospirit.com).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubisi Beta Berlian Kendari, peneliti menemukan bahwa selama 3 tahun sejak berdirinya perusahaan ini telah terdapat cukup banyak karyawan yang *resign* dari pekerjaannya. Satu tahun terakhir ini saja telah ada lima karyawan yang *resign* namun alasan pastinya belum diketahui sehingga hal ini membutuhkan penelitian yang lebih lanjut terkait manajemen perusahaan dari para karyawan PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubisi Beta Berlian Kendari untuk dapat melihat apakah ada pengaruh antara keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada *Turnover Intention* karyawan. Manajemen yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terlibat pada operasional perusahaan akan membuat karyawan merasa dihargai. keterlibatan kerja merupakan aktivitas manajemen untuk memberikan kesempatan pada karyawan menggunakan kemampuan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dan mendapatkan tanggapan dari perusahaan mengenai peran karyawan. Keterlibatan kerja memberikan kesan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta karir karyawan. *Turnover Intention* dapat meningkat dengan rendahnya keseimbangan kehidupan kerja dan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara yang dimiliki seseorang untuk dapat fokus pada pekerjaan serta tidak mengganggu aktivitas di luar pekerjaan dan sebaliknya.

Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah stress yang berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja. Peran perusahaan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan membuat karyawan tidak berusaha berhenti dari tugasnya saat ini. Pentingnya penelitian ini dilakukan karena masih adanya inkonsistensi hasil penelitian seperti yang di kemukakan oleh Mardikaningsih & Arifin (2022) bahwa *Turnover Intention* di pengaruhi secara positif dan

signifikan oleh variabel keterlibatan kerja karyawan dan keseimbangan kerja terhadap pembentukan *Turnover Intention*. Sedangkan Muhammad Rifqi Hafizhudin Arif (2018) menegaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan lainnya oleh penelitian Agustin (2022) menegaskan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.



## METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Keterlibatan Kerja (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independent) serta *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat (dependent). Sumber data primer atau utama dalam penelitian ini yakni data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang akan didistribusikan nantinya. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan *Turnover Intention*. Kuesioner yang digunakan dengan skala likert yang terdiri atas lima penilaian yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju. sebagai contoh dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Instrumen Penelitian**

Singkatan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Hasil dari kuesioner akan dianalisis secara deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai objek yang diteliti, yaitu Keterlibatan Kerja (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) serta *Turnover Intention* (Y). Adapun rumus untuk analisis deskriptif tersebut yaitu:

$$\text{Total tanggapan responde} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah menghitung tanggapan responden, selanjutnya menghitung nilai rata-rata index variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana variabelnya.

**Tabel 2. Kriteria Penilaian Kuesioner**

Skala (%)	Jawaban	Interpretasi Keterlibatan Kerja	Interpretasi Keseimbangan Kerja	Interpretasi <i>Turnover Intention</i>
0-19	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
20-39	Tidak Setuju	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
40-59	Netral	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
60-79	Puas	Baik	Baik	Baik
80-100	Sangat Setuju	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keseimbangan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh keterlibatan dan keseimbangan kerja terhadap *Turnover Intention* ditemukan adanya pengaruh yang signifikan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, uji simultan, dan uji korelasi. Hasil uji regresi linear berganda berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan sebanyak 34,3% dalam artian bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil korelasi antara dua variabel ini peneliti menemukan ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja terhadap *Turnover Intention* dilihat dari nilai koefisien korelasi yang ada pada kategori sedang. Hal ini selaras dengan hasil uji simultan (Uji F) pada nilai signifikansi bahwasanya secara bersamaan atau simultan keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Rizal Nabawi, 2020) dimana terbukti keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan *Turnover Intention*. Selain itu *Turnover Intention* juga dipengaruhi signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada perubahan *Turnover Intention*. Hal serupa dalam penelitian yang dilakukan (Laksono & Wardoyo, 2019) pengaruh negatif signifikan dari setiap variabel bebasnya.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel baik Work – Life Balance, maupun *Work Engagement* telah berkontribusi menekan tingginya *Turnover Intentions*. Keterlibatan kerja perlu ditingkatkan lagi karena berdasarkan hasil uji korelasi masih dikategorikan lemah meski secara uji parsial ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap *Turnover Intention*. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam perusahaan. Sementara pada keseimbangan kerja terhadap *Turnover Intention* secara koefisien korelasi masuk dalam

kategori kuat dan secara uji parsial juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar keduanya. Dalam hal ini secara bersama-sama ada pengaruh antara pengaruh keterlibatan dan keseimbangan kerja terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian mengenai keterlibatan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil t-hitung untuk pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan bahwa dalam hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pada umumnya sudah baik, artinya perusahaan melibatkan karyawan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan apa yang menjadi penelitian dari (Brier & Lia Dwi Jayanti, 2020) dan (Sepang, 2023) secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Pengujian hipotesis melalui uji f menunjukkan bahwa secara simultan keterlibatan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Berdasarkan apa yang dilakukan peneliti, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dikarenakan secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh pada *Turnover Intention*. Sebagaimana menurut (Yakup, 2017) hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja menjadikan individu merasa dibutuhkan dan menumbuhkan citra diri, sehingga keterlibatan kerja sangat mempengaruhi *Turnover Intention*.

### **Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara keseimbangan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari menyatakan secara parsial terjadi pengaruh negative dan signifikan antara keseimbangan kerja dan *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil korelasi antara dua variabel ini peneliti menemukan ada hubungan yang signifikan dengan kategori sedang antara keseimbangan kerja dan *Turnover Intention* pada nilai koefisien korelasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri (2021) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur & Ainun, 2022) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Para pekerja milenial sangat menuntut hubungan dengan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dapat terjalin dengan baik dan ketertarikan mereka untuk memotivasi bekerja. Ketika hal



tersebut terpenuhi maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya akan semakin berkurang.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Mursila dkk., 2021) Perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkompeten, berawal dari tidak adanya *Work life-Balance* yang baik terhadap karyawan kemungkinan besar akan berdampak pada *turnover* karyawan dari perusahaan tersebut. *work-life balance* ini erat hubungannya dengan *work- family conflict* (konflik pekerjaan- keluarga), jadwal yang tidak dapat diatur dan kehidupan di rumah yang tidak terkontrol dapat menyebabkan depresi, kinerja buruk di tempat kerja, dan konflik dengan keluarga dan perasaan kelelahan. Disamping, strategi bagi perusahaan untuk menciptakan *work-life balance* bagi karyawan, yaitu jam kerja yang fleksibel, jam kerja yang sesuai, jam kerja yang wajar, akses untuk menangani anak-anak, pekerjaan yang fleksibel, cuti harian, mobilitas pekerjaan, dan akses telepon. Seorang karyawan tidak akan menganggap dirinya beruntung ketika kehidupan pribadi dan kebutuhan perusahaan tidak terlibat dengan tepat. Dengan asumsi bahwa kehidupan pribadi dan kebutuhan keluarga tidak terpenuhi, karyawan akan merasa dirinya tidak sukses. Menyeimbangkan masalah pekerjaan dan keluarga adalah penting bagi setiap orang manusia yang bekerja. Dalam hal ini keseimbangan kerja pada dasarnya tentu berpengaruh pada *Turnover Intention* namun sifatnya negative karena keseimbangan kerja bukan saja terjadi dalam tuntutan waktu dalam bekerja tapi bagaimana karyawan sendiri dalam manajemen waktu bekerja, sebagaimana (Angin & Saragih, 2021) yang menemukan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menandakan bahwa ada hal lain yang dapat mempengaruhi hubungan *work-life balance* terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti, pendapat ini tentu sejalan dengan apa yang menjadi pendapat dari peneliti sebelumnya bahwa keseimbangan kerja berpengaruh negative dan signifikan pada *Turnover Intention*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Keterlibatan kerja dan Keseimbangan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari. Artinya, Semakin tinggi keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja maka *Turnover Intention* semakin baik. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi. Artinya, Semakin Tinggi Keterlibatan Kerja maka Semakin menurun *Turnover Intention*. Dimana Keterlibatan kerja menjadikan individu merasa dibutuhkan dan menumbuhkan citra diri, sehingga keterlibatan kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. Variabel keseimbangan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari. Artinya, Semakin Baik Keseimbangan Kerja Karyawan Maka *Turnover Intention* akan semakin menurun.

## REFERENCES

- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *Eproceedings Of Management*, 8(5).
- Anggoro, N. F. S. (2018). *Pengaruh Work-life balance Dan Total Quality Managemen (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Konveksi Munna Collection*. Iain Kudus.
- Anggraini, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(2).
- Arif, M. R. H. (2018). *Faktor Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Perusahaan Gamatechno)*.
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intentions pada Karyawan CV DJAYADIPA*. 21(1), 1–9.
- Febrian, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Di Perusahaan Kidung Kecamatan Sukorejo (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Kidung Kecamatan Sukorejo)*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study And Management Research*, 14(3), 48–56.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Kadria, S. A. L. T. (2019). *Hubungan Antara Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Perawat*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work–Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36.
- Maharani, B., & Hidayah, N. (2022). The 5th Business And Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology. *Ummagelang Conference Series*.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49.
- Mursila, M., Rahmawati, F. M., & Musoli, S. E. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Di Kecamatan Rupit*. 1–10.

- Nur, A., & Ainun, A. (2022). *YUME : Journal of Management Relationship between Work-life Balance , Burnout and Turnover Intention in Millennial Workers*. 5(3), 280–292.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Intention Turnover Pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121–132.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putri, L. O. K. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Engagement Sebagai Pemediasi Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rahmah, D. (2021). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Rizal Nabawi. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169.
- Rubiati, R. (2018). *Skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Labour Turnover Intention) Di Pd. Bpr Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Sari, A. P. (2021). *Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X*.
- Sugiyono, D. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 23). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, A. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Palembang. Universitas Katolik Musi Charitas.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2021). Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi-Sanistek*, 149–153.

- Wahyuni, A. N. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover: Meta-Analisis. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 180–189.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.
- Yunandita, B. D. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rs Prima Medika Pemasang*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.