

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT.NENGGAPRATAMA INTERNUSANTARA HINO-MANADO

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, WORK STRESS, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES AT PT.NENGGAPRATAMA INTERNUSANTARA- HINO MANADO

Intan Stephanie Korompis¹, Lucky O.H Dotulong², Regina Trifena Saerang³
¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1Korompisintan7@gmail.com, 2luckydotulong@gmail.com, 3reginasaerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stress Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT.Nenggapratama Internusantara- Hino Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Data dikumpulkan dari 105 responden melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS* versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, keseimbangan kehidupan kerja (X1), stress kerja (X2), iklim organisasi (X3), dan kepuasan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT.Nenggapratama Internusantara- Hino Manado.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stress Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract : This study aims to determine the effect of work-life balance, work stress, organizational climate and job satisfaction on employee turnover intention at PT.Nenggapratama Internusantara- Hino Manado. This research uses a quantitative approach with a sampling technique that is saturated sample. Data were collected from 105 respondents through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of *SPSS software version 27*. The results of the analysis showed that simultaneously and partially, work life balance (X1), work stress (X2), organizational climate (X3), and job satisfaction (X4) had a significant effect on turnover intention (Y) at PT.Nenggapratama Internusantara- Hino Manado.

Keywords: Work-life Balance, Job Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention.

Article history

Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 855
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana memanfaatkan peran yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang paling penting, dan merupakan motor penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan adalah aset utama perusahaan, dan mereka mengatur dan melakukan semua operasinya. Dalam sistem perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, karyawan tidak boleh dianggap remeh. Salah satu alasan karyawan meninggalkan pekerjaan adalah keinginan untuk meninggalkan.

Turnover intention dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah, tetapi tidak mencapai tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lain. Pindah kerja, yang didefinisikan sebagai pegawai yang meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan lainnya karena alasan tertentu, didefinisikan sebagai pindah kerja Menurut Jaelni (2021;5). Tingkat keinginan yang tinggi untuk keluar biasanya menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan posisi mereka yang diberikan oleh perusahaan. Namun, hal-hal seperti pekerja yang merasa dibayar lebih rendah, memiliki pekerjaan yang lebih mudah, atau merasa diabaikan dapat menyebabkan kekecewaan ini (Ertas 2020:407).

Menurut Idulfilastri dalam (Dessyarti, 2022), *Work-life balance* dapat menunjukkan intentitas turnover karyawan. Menurut Dessyarti (2022), *work-life balance* adalah gambaran keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Dari perspektif pegawai, ini adalah pilihan untuk mengelola tanggung jawab pribadi, tanggung jawab pekerjaan, dan tanggung jawab keluarga. Dari perspektif bisnis, ini adalah pilihan perusahaan ketika karyawan fokus pada pekerjaan mereka (Dessyarti, 2022). Sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karena hal ini tentu akan menguntungkan perusahaan dan kehidupan pribadi karyawan. Salah satunya adalah peningkatan prestasi dan kualitas diri di kantor

Stress kerja diduga merupakan penyebab utama keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan di mana seseorang terpaksa mengeluarkan tanggapan yang melebihi kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungannya. Stres kerja dapat menyebabkan hilangnya fokus, penurunan produktivitas, dan penyakit. stres kerja merupakan faktor penting terhadap *turnover intention*. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja agar karyawannya merasa nyaman bekerja di tempat mereka.

Organization Climate juga diduga menjadi salah satu faktor *turnover intention*. Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suasana kerja organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staf, dan masyarakat secara keseluruhan, serta banyak hal lainnya. Dalam lingkungan kerja, misalnya, tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap karyawan dalam hal pembagian kerja, pengembangan karir, atau hal-hal lainnya. Dalam hal proses organisasi, juga tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap karyawan (Anandita *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan tentang bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka di sebuah organisasi, apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan (Oamen *et al.*, 2021). Kepuasan kerja, menurut Afandi (2018:74), didefinisikan sebagai emosi positif atau perasaan senang yang dirasakan seseorang dari pengalaman kerja yang mereka lakukan. Karyawan yang sangat puas akan lebih cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan lebih mampu mempelajari pekerjaan baru.

PT.Nenggapratama internusantara adalah dealer Hino yang berdiri pada tahun 2009 dan bertempat di jalan trans Manado-Bitung desa Watutumou 3, kecamatan kalawan, kabupaten Minahasa Utara. PT.Nenggrapatama Internusantara bekerjassamallangsung dengan PT.Hino Motor Sales Indonesia (HMSI), perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha dan jasa, seperti penjualan mobil Hino, suku cadang dan service. PT.Nenggapratama Internusantara menghadapi masalah jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan yang cukup tinggi.

Tabel 1 Turnover Intention PT. Nenggapratama Internusantara - Hino Manado

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase
2019	153	23	26	16.99%
2020	150	15	31	20.67%
2021	134	42	28	20.90%
2022	148	25	17	11.49%
2023	156	18	15	9.62%

Sumber: PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado

Berdasarkan data di atas tingkat turnover yang ada di PT. Nenggapratama Internusantara (Hino) pada tahun 2019 sampai 2023 adalah 118 Karyawan (15.92%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 2019-2022 telah melebihi standar yang di tolerir. Standar tingkat turnover karyawan yang bisadi tolerir ada tiap perusahaan berbeda-beda namun jika tingkat turnover mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Dari data yang ada di tahun 2023 menunjukkan tingkat turnover di Pt. Nenggapratama Internusantara (Hino) masih bisa di tolerir dengan angka persentase di 9.62%. Turnover karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%.

Tingginya turnover karyawan pada PT.Nenggapratama Internusantara Hino-Manado ini disebabkan oleh banyak factor. Contohnya beberapa masalah yang dialami karyawan "bahwa mereka sudah lama bekerja di perusahaan ini tetapi sampai sekarang mereka belum mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan mereka. Disamping itu, mereka juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Mereka juga tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan ini, sehingga mereka memikirkan alternative pekerjaan lain di luar pekerjaan mereka. Begitupun khususnya di bagian administrasi sales nyatanya menghadapi kondisi yang tidak sesuai, dimana mereka harus bekerja untuk focus pada tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : "Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, Stres kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada kantor PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada kantor PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada kantor PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap *turnover intention* pada kantor PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada kantor PT.Nenggapratama Internusantara - Hino Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Amadi (2019), *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pengunduran diri maupun pemberhentian. Turnover yang tinggi dapat menyebabkan organisasi kurang efektif karena hilangnya karyawan berpengalaman.

Work-Life Balance

Rahajeng dan Handayani (2022), mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan seseorang dengan peran yang berbeda dalam kehidupan mereka. Jika ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan memiliki kualitas hidup yang lebih baik dan perusahaan akan menjadi lebih baik. Karyawan akan terus mendapatkan peningkatan produktivitas jika mereka mempertahankan keseimbangan yang baik antara pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka.

Job Stres

Menurut Vanchapo (2020: 37) stres kerja adalah kondisi emosional yang timbul karena ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan tersebut. Selain itu, stres juga dapat didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan seorang karyawan.

Organization Climate

Menurut Pratama dan Pasaribu (2020), Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Job Satisfaction

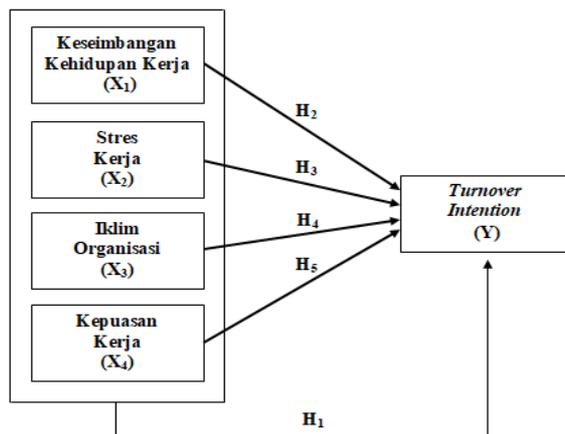
Kepuasan kerja, menurut Wibowo (2019), didefinisikan sebagai tingkat perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seseorang merasakan hasil pekerjaan mereka dan pendapat mereka tentang pekerjaan tersebut.

Penelitian Terdahulu

- **Penelitian Christy Manopo, Irvan Trang, Regina Trifena Saerang (2023)**
Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap keinginan turnover karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention secara bersamaan. Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial tidak mempengaruhi Turnover Intention, sedangkan Stres Kerja secara parsial mempengaruhi Turnover Intention secara signifikan dan positif.
- **Penelitian Michela Sabrina Tambunan, Bernhard Tewal, Lucky O.H Dotulong (2020)**
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work-Life, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan; kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
- **Penelitian Clairine Mangumbahang, Rita Tarore, Indrie Palandeng (2023)**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pelangi Sulut. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Model Penelitian
 (Sumber : Olah Data, 2024)

Hipotesis

- H₁ : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*
 H₂ : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*
 H₃ : Stres kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*
 H₄ : Iklim Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*
 H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Ali (2022) dalam penelitiannya mengatakan penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variable-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian (Waruwu; 2023).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Suriani dan Jailani (2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sumber data penelitian sebenarnya adalah populasi, yang disebut sebagai sample. Dengan kata lain, sampel tidak mewakili populasi secara keseluruhan, tetapi hanya sebagian darinya (Amin & Abunawas; 2023). Penelitian ini melibatkan 105 karyawan yang bekerja di PT. Nenggrapatama

Internusantara - Hino Manado. Handayani (2020) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel, juga dikenal sebagai "sampling", adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel dan mendapatkan pemahaman tentang berbagai karakteristik dan karakteristik individu yang dijadikan sampel sehingga dapat digeneralisasi elemen populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel non-kemungkinan, atau sampel jenuh, digunakan. Dalam sampel jenuh, setiap elemen populasi diambil sebagai sensus.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, menurut Husein dalam Hanif & Yuliansyah (2024), adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, seperti wawancara atau kuesioner yang biasa digunakan peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, seperti absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data majalah, dll. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini berasal dari penelitian lapangan, yaitu dari karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara—Hino Manado. Studi lapangan ini menggunakan teknik pengumpulan data berikut:

1. Angket atau kuesioner, menurut Taufik *et al.* (2020), adalah metode pengumpulan data yang melibatkan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Metode ini efektif jika peneliti mengetahui variable yang akan diukur dan bias yang diharapkan dari responden.
2. Wawancara Sutikno (2021) menggambarkan wawancara sebagai proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih untuk mengetahui pendapat dan tanggapan seseorang tentang suatu masalah.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Zahriyah *et al* (2021:114) Uji Validitas digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Apabila suatu instrumen memiliki tingkat validitas tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh sang peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrumen tersebut masih belum valid, instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti. Menurut Paramita *et al.*, (2021:73) Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kusioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2022), Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2022), Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variable independen dalam model regresi. Suatu

model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2022) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui apakah terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel dalam sebuah model regresi yang tidak konstan, model regresi dianggap baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas dan varian residu konstan (homoskedastisitas) (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2022), Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Formula untuk Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel *Work-Life Balance*

X_1 = *Work Life Balance*

β_2 : Koefisien regresi variabel *Job Stres*

X_2 = *Job Stres*

β_3 : Koefisien regresi variabel *Organization Climate*

X_3 = *Organization Climate*

β_4 : Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

X_4 = Kepuasan Kerja

E = Error

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98), uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179), uji parsial (t-test) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Dalam pengujian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda merupakan instrumen analisis yang menggambarkan tingkat hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dalam penelitian tersebut. Apabila Nilai koefisien mendekati satu, maka dikatakan variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen yang ada didalam penelitian. Sedangkan, jika R² kecil maka

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah. (Ghozali, 2018:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

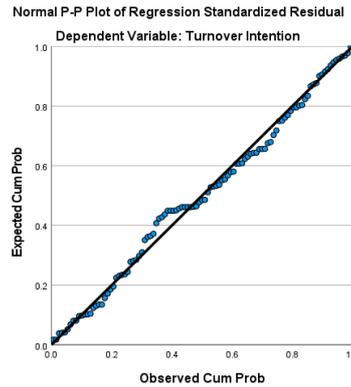
Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
<i>Work Life Balance</i>	X _{1.1}	0,867	<,001	Valid	0,850	Reliabel
	X _{1.2}	0,910	<,001	Valid		
	X _{1.3}	0,857	<,001	Valid		
<i>Job Stres</i>	X _{2.1}	0,701	<,001	Valid	0,892	Reliabel
	X _{2.2}	0,869	<,001	Valid		
	X _{2.3}	0,904	<,001	Valid		
	X _{2.4}	0,889	<,001	Valid		
	X _{2.5}	0,808	<,001	Valid		
<i>Organization Climate</i>	X _{3.1}	0,778	<,001	Valid	0,862	Reliabel
	X _{3.2}	0,776	<,001	Valid		
	X _{3.3}	0,746	<,001	Valid		
	X _{3.4}	0,723	<,001	Valid		
	X _{3.5}	0,695	<,001	Valid		
	X _{3.6}	0,655	<,001	Valid		
	X _{3.7}	0,794	<,001	Valid		
<i>Kepuasan Kerja</i>	X _{4.1}	0,687	<,001	Valid	0,843	Reliabel
	X _{4.2}	0,843	<,001	Valid		
	X _{4.3}	0,783	<,001	Valid		
	X _{4.4}	0,851	<,001	Valid		
	X _{4.5}	0,790	<,001	Valid		
<i>Turnover Intention</i>	Y _{1.1}	0,819	<,001	Valid	0,887	Reliabel
	Y _{1.2}	0,811	<,001	Valid		
	Y _{1.3}	0,771	<,001	Valid		
	Y _{1.4}	0,809	<,001	Valid		
	Y _{1.5}	0,809	<,001	Valid		
	Y _{1.6}	0,802	<,001	Valid		

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,191 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga item-item variabel yang diukur dalam penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat ukur dan pada Tabel 2 juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 pada seluruh instrumen variabel sehingga item-item variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 (Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian normal *probability plot* pada gambar 1 di atas menunjukkan hasil Uji Normalitas yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

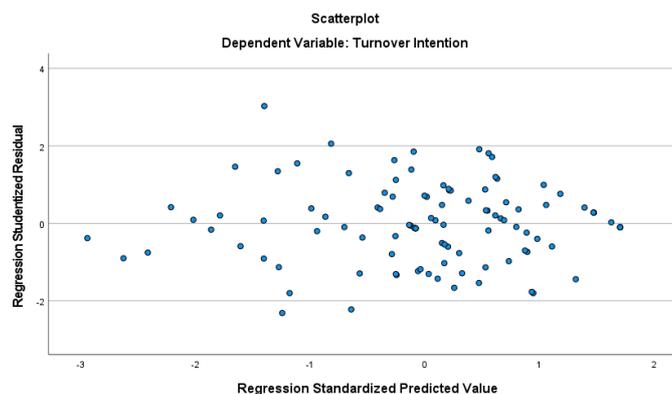
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,428	2.335	Non Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,515	1.942	Non Multikolinearitas
Iklim Organisasi (X3)	0,564	1.772	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X4)	0,601	1.665	Non Multikolinearitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen yang kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 (Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Gambar 2, *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.518	1.581		.328	.744
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.618	.167	.295	3.701	<,001
Stres Kerja	.258	.066	.286	3.928	<,001
Iklm Organisasi	.263	.064	.286	4.112	<,001
Kepuasan Kerja	.191	.076	.170	2.521	.013

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,518 + 0,618X_1 + 0,258X_2 + 0,263X_3 + 0,191X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi yang telah diperoleh maka interpretasinya yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 0,518 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja adalah 0 maka *Turnover Intention* (Y) akan tetap diperoleh sebesar 0,518 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisian regresi (β_1) variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) sebesar 0,618 dengan nilai positif. Artinya variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,618 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
3. Koefisian regresi (β_2) variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 0,258 dengan nilai positif. Artinya variabel Stres Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,258 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
4. Koefisian regresi (β_3) variabel Iklm Organisasi (X_3) sebesar 0,263 dengan nilai positif. Artinya variabel Iklm Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,263 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklm Organisasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
5. Koefisian regresi (β_4) variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,191 dengan nilai positif. Artinya variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,191 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152.497	4	288.124	66.743	<0,001 ^b
	Residual	431.694	100	4.317		
	Total	1584.190	104			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi , Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh F hitung 66,743 dengan nilai f tabel 2,46. Dengan demikian, dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari f tabel yaitu $66,743 > 2,46$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Maka H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 (hipotesis alternatif) diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.518	1.581		.328	.744
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.618	.167	.295	3.701	<,001
	Stres Kerja	.258	.066	.286	3.928	<,001
	Iklim Organisasi	.263	.064	.286	4.112	<,001
	Kepuasan Kerja	.191	.076	.170	2.521	.013

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado, dikarenakan nilai t hitung $3,701 > t$ tabel 1,984 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado dapat diterima atau terbukti.
2. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dikarenakan nilai t hitung $3,928 > t$ tabel 1,984 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan

- stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapratama Internusantara - Hino Manado dapat diterima atau terbukti.
3. Variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dikarenakan nilai t hitung 4,112 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapratama Internusantara - Hino Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapratama Internusantara - Hino Manado dapat diterima atau terbukti.
 4. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dikarenakan nilai t hitung 2,521 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 < 0,05. Artinya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapratama Internusantara - Hino Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Nenggrapratama Internusantara - Hino Manado dapat diterima atau terbukti.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.717	2.07772

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olah data SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,853 yang berarti nilainya mendekati 1. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Dari tabel *model summary*, kita juga dapat melihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,727. Hal ini berarti 72,7% variabilitas dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Sisanya, sebesar 27,3% (100% - 72,7%), dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa keempat variabel independen, yaitu keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapratama Internusantara - Hino Manado. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan iklim organisasi serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka *turnover intention* cenderung menurun. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan juga semakin besar. Keempat variabel ini saling berkaitan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi stres kerja, menciptakan iklim organisasi yang positif, serta meningkatkan kepuasan kerja agar dapat mempertahankan karyawannya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Muhady dan Angesty (2022) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu, studi yang

dilakukan oleh Pantouw, Tatimu, dan Rumawas (2022) menemukan bahwa Stres Kerja memiliki dampak yang sama, di mana tingkat stres yang lebih tinggi berkontribusi pada meningkatnya niat karyawan untuk berhenti. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Arifianto (2024) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal serupa juga ditemukan dalam studi Bawawa, Lengkong, dan Taroreh (2021), yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi justru dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Meskipun mereka merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, faktor lain yang lebih dominan dapat memengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Muhady dan Angesty (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pantouw, Tatimu, dan Rumawas (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi iklim organisasi yang tidak kondusif dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Iklim organisasi mencerminkan bagaimana budaya kerja, komunikasi, hubungan antar karyawan, serta dukungan dari manajemen memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja. Jika iklim organisasi tidak mendukung kesejahteraan dan perkembangan karyawan, seperti adanya konflik internal, kurangnya apresiasi, atau komunikasi yang buruk, maka karyawan cenderung merasa tidak betah dan berencana untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Arifianto (2024) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini bertentangan dengan pandangan umum yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi seharusnya mengurangi turnover intention. Salah satu kemungkinan penyebab dari hasil ini adalah bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya justru menjadi lebih percaya diri dalam mencari peluang kerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bawawa, Lengkong, dan Taroreh (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado.
2. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado.
3. Stres kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado.
4. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado .
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nenggrapatama Internusantara - Hino Manado, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja melalui fleksibilitas jam kerja dan kebijakan cuti yang lebih mendukung. Manajemen juga perlu mengelola stres kerja dengan menciptakan lingkungan yang kondusif serta beban kerja yang seimbang. Selain itu, iklim organisasi dapat diperbaiki dengan komunikasi yang lebih terbuka dan budaya kerja yang suportif. Kepuasan kerja pun perlu ditingkatkan melalui penghargaan yang adil, peluang karier yang jelas, dan kesejahteraan karyawan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan dan menguji variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor pemasaran lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (2022). *Penelitian Kuantitatif: Pengujian Teori dan Pengukuran Variabel dengan Angka*. Jurnal Penelitian Sosial, 10(3), 45-59.
- Amadi, A. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan PT. ABC*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 123-135.
- Amalia, N. N., & Arifianto, C. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. HD Citarasa. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(4), 27-40.
- Amin, N. F., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Anandita, S.R., Choirya, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Journal Inovasi Pnlitian*, 2(3).

- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Christy Manopo, I. T. (1 Januari 2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 11, 454-464.
- Dessyarti, I. A. N. dan R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Eduonomika*, 06(01), 1-18.
- Ertas, N. (2020). *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in the Workplace*. *Journal of Business and Management*, 12(3), 45-58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Undip.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hanif, Z., Sumabrata, R. M. J. A., & Yuliansyah, A. F. (2024). Sistem Informasi Pembelajaran Taman Pendidikan Al-Qur'an di Yayasan Al-Muttaqien Jadid (TPQ). *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 5(2), 332-345.
- Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519.
- Michela Sabrina Tambunan, B. T. (4 Oktober 2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal Emba*, 8, 703-712.
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- Oamen, T. E., & Omorenuwa, O. S. (2021). The Nexus of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Job Motivation on Turnover Intentions of Pharmaceutical Sales Executives using Structural Equation Modeling. *Global Journal of Management And Business Research*.
- Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan worklife balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. bahtiar. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (3rd ed.)*. Widya Gama Press.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Priyatno, Dwi. 2022. *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51-59.
- Suriani, N., & Jailani, M. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. *Jurnal Ihsan*, 1(2), 28-35.

- Sutikno, Y. (2021). Implementasi Metode Penugasan untuk Meningkatkan Kemampuan Melakukan Wawancara untuk Mahasiswa STAB Maitreyawira. *Jurnal Maitreyawira*, 2(2), 1-8. <https://maitreyawira.e-journal.id/jm/article/view/40>
- Taufik, M. S., eka Putri, R., Kastrena, E., & Rahadian, A. (2020). Survei Minat Komunitas Lari OerangTjianzoeRun dalam Melakukan Aktivitas Fisik di Rumah Pada Pandemi COVID-19. *Jurnal Menssana*, 5(2), 115-12. <http://menssana.ppj.unp.ac.id/index.php/jm/article/view/157>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Waruwu, F. (2023). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif dalam Pengujian Hipotesis dan Analisis Data*. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 15(2), 120-135.
- Zahriyah, A. et al. (2021) *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan Spss*. Jawa Timur: Mandalapress