

Pengaruh Diversitas Kultural dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts

Nurul Hikmah ^{1*}, Praja Hadi Saputra ², Yulia Tri Kusumawati ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431404@umkt.ac.id

Abstrak

Urgensi Penelitian ini terkait meningkatnya tingkat turnover intention karyawan di CV. Surya Metalindo Parts, yang mencapai 27% pada tahun 2024, meningkat signifikan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 3%. Tingginya angka tersebut mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam aspek motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas kultural dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan berjumlah 130 orang, menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–6 yang dirancang untuk mengukur tiga variabel, yaitu diversitas kultural, work-life balance, dan turnover intention. Data dianalisis dengan metode regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, diversitas kultural tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi 0.068 ($p > 0.05$), dan work-life balance juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0.132 ($p > 0.05$). Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi sebesar 0.020 ($p < 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun masing-masing variabel tidak berpengaruh secara individual, kombinasi diversitas kultural dan work-life balance memiliki dampak bersama terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pemahaman manajerial terkait pentingnya pengelolaan keberagaman dan keseimbangan kerja-hidup guna meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif.

Keywords: Pengaruh, Diversitas Kultural, Work-Life Balance, Turnover Intention, CV Surya Metalindo Parts

Pendahuluan

Karyawan yang memiliki kecenderungan atau niat untuk meninggalkan jabatannya secara sukarela sebab alasan pribadi dikatakan memiliki *turnover intention*. Jika dalam suatu perusahaan terjadi kenaikan jumlah karyawan yang keluar, hal ini bisa menjadi indikasi menurunnya motivasi, semangat, dan gairah kerja (Aulia, 2020). Perusahaan *Turnover intention* adalah sebuah masalah yang sangat kritis, sebab bisa menimbulkan kerugian besar dan biaya yang tinggi. Hal ini juga berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi kerja, disiplin, dan moral kerja yang rendah, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan perlu berupaya agar tingkat *turnover intention* tetap rendah (Febriana et al., 2023). Semakin tinggi *turnover* di suatu perusahaan, semakin besar pula biaya yang harus

dikeluarkan, baik itu untuk pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan maupun untuk proses rekrutmen yang baru (Hafid & Prasetyo, 2017).

Perusahaan akan mengalami banyak pergantian karyawan ketika terdapat sejumlah besar karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan, yang mengakibatkan pengeluaran biaya yang signifikan. Pergantian karyawan dan biaya terkait bisa dikurangi dengan *turnover intention* yang rendah. Bahwasanya terdapat Indikator *turnover intention* meliputi: 1) meningkatnya absensi, 2) kebosanan di tempat kerja, 3) terjadi kenaikan pada pelanggaran atau kekeliruan, 4) protes terhadap atasan, 5) perubahan perilaku, dan 6) mencari pekerjaan lain (Kuswara et al., 2024). Penjelasan tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk pindah, yang mencirikan pikiran karyawan untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, dan ingin keluar dari organisasi (Fitri et al., 2025).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, Jika karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja, hal ini bisa meningkatkan risiko niat untuk mengundurkan diri. Tingginya tingkat *turnover intention* bisa menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Periset sendiri memilih penelitian di CV.Surya Metalindo Parts, yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang importir dan stockist sparepart alat berat di kota Samarinda.

Keragaman yang terdapat dalam aspek sosial dan budaya masyarakat dikenal sebagai diversitas kultural. Diversitas kultural merujuk pada keberagaman sosial dan budaya yang ada dalam masyarakat, seperti ras, agama, suku, dan budaya. Indonesia dikenal memiliki berbagai tradisi dan budaya yang berbeda (Asari, 2022). Keberagaman budaya menjadi kekuatan penting yang mendorong pembangunan, tidak hanya dalam aspek ekonomi, tetapi juga dalam pengembangan pribadi, serta memperkaya kehidupan manusia. Keberagaman di tempat kerja juga sangat penting. Dengan adanya keberagaman, berbagai suara dan perspektif bisa terdengar dan terwakili. Hal ini berperan besar dalam pengambilan keputusan, pengembangan ide, kreativitas, serta menciptakan solusi baru yang bisa membantu kemajuan sebuah perusahaan (Angin & Saragih, 2021). Adapun indikator dari Diversitas Kultural yaitu : Bahasa, Kepercayaan, Tradisi, Praktik sosial dan budaya, Ras, Suku, Usia, Agama, *Gender*, Latar belakang pendidikan.

Work Life Balance digambarkan sebagai kondisi di mana terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang setara (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work life balance* adalah seberapa jauh seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang dengan peran-peran dalam pekerjaan serta kehidupan di luar pekerjaan (Mardiani & Widiyanto, 2021). Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya (Irchamillah & Hendriani, 2023). Kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan perusahaan itu sendiri percaya bahwa menciptakan *work life balance* dan pekerjaan itu sulit untuk menciptakan budaya di mana karyawan konsisten dalam pekerjaan dan tugas-tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan. Singkatnya, *work life balance* mengacu pada bagaimana seorang karyawan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. berikut adalah 3 indikator yang termuat dalam *work life balance*: (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, (3) keseimbangan kepuasan (Minarika et al., 2020).

Berdasarkan Penelitian sebelumnya, bahwa diversitas kultural adalah keragaman yang ditemukan dalam aspek sosial dan budaya masyarakat, termasuk dalam konteks pendidikan

Islam, di mana pengajaran nilai-nilai dan pengetahuan Islam kepada siswa sangatlah penting (Putri & Hadi, 2024). Keberagaman budaya harus diperhitungkan untuk membangun lingkungan belajar yang ramah dan setara (Nawarcono & Setiono, 2021). Manajemen keberagaman budaya yang efektif bisa menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, gesekan dan ketidakpuasan yang disebabkan oleh manajemen yang buruk bisa meningkatkan *turnover intention*. Untuk memiliki tempat kerja yang damai dan efektif, sangat penting bagi perusahaan untuk menangani keberagaman budaya secara efektif (Lukmiati, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada karyawan generasi Y bisa diturunkan secara positif dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh *work life balance* (Parengkuan, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang tinggi tidak menutup kemungkinan memiliki kecenderungan *turnover* yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali (Putri & Games, 2024). Niat karyawan untuk mengundurkan diri mendapat pengaruh signifikan dari keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dimana hubungannya memiliki arah negatif sejumlah 65% (Rihayana et al., 2025). Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan cenderung lebih bertahan pada pekerjaannya jika mereka meyakini kehidupan pribadi dan profesional mereka seimbang (Teratai et al., 2024). Beberapa hasil penelitian diatas digunakan untuk membantu memperkuat hipotesis.

Berdasarkan hasil observasi awal, teridentifikasi masalah terkait dengan *turnover intention* karyawan. dengan meningkatnya data *turnover intention* karyawan pada CV.Surya Metalindo pada tahun 2024 sebanyak 27% dibandingkan dengan data tahun 2023 hanya sekitar 3% dari jumlah karyawan diduga faktornya sebab adanya perbedaan budaya, ras, agama dan juga *work life balance* yang tidak sesuai. Perbedaan tersebut bisa menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung bagi beberapa karyawan, meningkatkan perasaan ketidakpuasan, dan mempercepat keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada upaya mengkaji secara simultan pengaruh diversitas kultural dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* dalam konteks industri manufaktur di CV. Surya Metalindo Parts yang mengalami lonjakan signifikan tingkat *turnover*. Penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya dengan menyoroti dinamika sosial-budaya dan ketidakseimbangan kerja-hidup sebagai faktor krusial yang sebelumnya kurang diperhatikan dalam konteks lokal dan lintas budaya perusahaan.

Metode

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang diimplementasikan oleh peneliti dalam studi ini. Sebab pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan teknik pemrosesan data statistik, data dan temuan dinyatakan dalam bentuk nilai numerik. Fokus penelitian kuantitatif adalah pada hasil yang objektif; data dapat dihimpun secara objektif dan dievaluasi menggunakan prosedur validitas dan reliabilitas dengan mendistribusikan kuesioner.

Populasi terdiri dari semua unit yang diteliti yang perlu diukur. Populasi mencakup semua karakteristik yang dimiliki objek atau subjek, bukan hanya kuantitas objek atau orang yang diteliti. Seluruh karyawan yang bekerja di CV.Surya Metalindo sejumlah 130 Karyawan dijadikan sebagai populasi dalam studi ini. Bagian dari ukuran dan karakteristik populasi disebut dengan sampel. sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Sampel populasi harus benar-benar representatif. Semua staf CV. Surya Metalindo Parts berpartisipasi dalam

penelitian ini. Toleransi kekeliruan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Untuk menentukan sampel jika setiap anggota populasi dipakai sebagai sampel, peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel jenuh sebagai metode sisi non-probabilitas dalam penelitian ini.

Data dihimpun melalui penggunaan Skala likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang, fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Untuk menghindari nilai netral pada responden, maka peneliti memodifikasi skala dibawah dari 1 hingga 6, seperti pada tabel 2.3: Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert 1-6, yang mencakup 1 Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Kurang Setuju (KS), 4 Agak Setuju (AS), 5 Setuju (S), dan 6 Sangat Setuju (SS).

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	STS	TS	KS	AS	S	SS
Skor	1	2	3	4	5	6

Hasil tabel 1. Bertujuan agar analisis data dilakukan untuk mengolah data penelitian yang sudah dikumpulkan sebelumnya dan memastikan keakuratannya. Penelitian ini memanfaatkan bantuan perangkat lunak SPSS Statistic 25 untuk mengolah data yang telah peneliti peroleh dari penelitian. Adapun uji yang digunakan pada penelitian ini yakni:

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur data yang dipakai untuk menilai seberapa baik suatu item mengukur hasil yang diinginkan. Hasil penelitian dianggap valid saat dijumpai adanya kesamaan pada data yang dihimpun dan data yang sebenarnya terjadi pada objek. Instrumen atau butir soal dianggap valid saat dijumpai adanya korelasi yang signifikan antara keduanya dengan skor total ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$, uji dua sisi dengan sig. 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengetahui *keajegan* atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji Validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menilai apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, dipakai kriteria di mana nilai reabilitas di bawah 0,6 dianggap kurang baik, nilai 0,7 bisa diterima, dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Ada tidaknya korelasi yang terjalin antar variabel bebas (independen) dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji Multikolonieritas (Ghozali, 2018). Tidak dijumpai adanya korelasi antar variabel dependen dalam model regresi yang baik. Nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah dua aspek yang diperlukan untuk menentukan ada tidaknya peristiwa multikolonieritas.

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - Rj^2)}$$

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi 9 sebab $VIF = 1/Tolerance$). Keberadaan peristiwa multikolonieritas bisa ditentukan dengan memanfaatkan Nilai cutoff, dimana nilai Tolerance di bawah 0,10 atau nilai VIF melebihi 10.

2. **Uji Normalitas:** Normal tidaknya distribusi yang terjadi pada residual atau variabel pengganggu dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan Uji Normalitas. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* diterapkan dalam uji normalitas ini, dengan catatan bahwa data terdistribusi normal saat signifikansinya melebihi 0,05 dan tidak dijumpai adanya distribusi normal pada data saat signifikansinya di bawah 0,05.
3. **Uji Heterokedastisitas:** Ada tidaknya ketidaksamaan yang terjadi pada variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi bisa ditentukan dengan menjalankan uji Heteroskedastisitas. Ada tidaknya peristiwa heteroskedastisitas bisa ditentukan dengan menjalankan uji Glejser yang melibatkan regresi nilai absolut dari residual pada variabel independen. Tidak terjadi peristiwa heteroskedastisitas saat nilai signifikansi melebihi 0,05, tidak ada heteroskedastisitas. Di sisi lain, terjadi peristiwa heteroskedastisitas saat nilai signifikansinya di bawah 0,05.
4. **Uji Linearitas:** Uji linearitas dilakukan untuk menentukan keakuratan spesifikasi model. Uji linearitas akan menentukan apakah model empiris harus berbentuk kubik, kuadrat, atau linier. Nilai standar residual tidak ada yang >1.96 atau <-1.96 yang berarti model fit dengan data. Nilai chi-square maupun likelihood ratio chi-square bernilai kecil dan probabilitas tidak signifikan ($prob > 0.05$) maka bisa disimpulkan bahwa model baik.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier adalah untuk meramalkan atau mengantisipasi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen dan untuk memastikan linier tidaknya korelasi yang dijumpai antara variabel independen dan variabel dependen. Linier tidaknya hubungan yang terjalin antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen bisa diidentifikasi dengan melakukan analisis linier berganda. $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, Keterangan: Y = *Turnover intention*, A = Konstanta, B = Koefisien Regresi, X1 = *Diversitas Kultural*, X2 = *Work-life balance*, dan E = Standart Error

Uji Hipotesis

1. **Uji t:** Uji Parsial atau Uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika skor t hitung $>$ t tabel pada taraf signifikansinya 0,05 itu memperlihatkan bahwasanya ada hubungan signifikan antara variabel tersebut. Sebaliknya, manakala skor t hitung tidak melebihi skor t tabel pada taraf signifikansinya 0,05 tidak dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Berdasarkan signifikansinya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. **Uji F:** Uji F digunakan untuk mengenali terdapat atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai F $>$ 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai F hitung $>$ dari F tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_A .

Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat di mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Nilai yang dimiliki koefisien determinasi berada pada kisaran 0 sampai 1. Menambahkan satu variabel independen ke dalam model dapat menyebabkan terjadinya kenaikan atau penurunan pada nilai R^2 . variabel independent yang lebih dari satu sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*. *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penajakan model dalam populasi. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai *adjusted R²* dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R²* negatif, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol. Secara matematis, jika nilai $R^2 = 1$, maka $\text{adjusted } R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $\text{adjusted } R^2 = (1-K)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted R²* akan bernilai negatif.

Hasil

Deskripsi Data

Deskripsi Data Responden

Seratus tiga puluh karyawan Cv. Surya Metalindo Parts berpartisipasi dalam penelitian ini yang dimulai pada bulan Mei 2025 untuk mengetahui dampak terjadinya *turnover intention* terhadap karyawan di Cv. Surya Metalindo Parts. Berikut ialah karakteristik karyawan yang membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia Karyawan

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	20 – 25 Tahun	47	36%
2	26 – 30 Tahun	72	55%
3	31 – 35 Tahun	10	8%
4	36 – 40 Tahun	1	1%
Total		130	100%

Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 130 karyawan dalam pengisian kuisisioner ini, 72 (atau 55% dari total) berusia antara 26 – 30 tahun, dan hanya 1 (atau 1% dari total) yang termasuk dalam kelompok usia 36 – 40 tahun. Berdasarkan jumlah dan persentase dari tabel diatas menunjukkan analisis data, bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuisisioner di CV.Surya Metalindo Parts berusia antara 26 hingga 30 tahun,

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Karyawan

No	Jenis Kelamin	Total	Persentase %
1	Laki-laki	65	50%
2	Perempuan	65	50%
Total		130	100%

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwasanya responden laki – laki dan perempuan memiliki jumlah dan persentase yang sama. Yang dimana 65 responden (atau 50 % dari total) berjenis kelamin laki – laki dan 65 responden (atau 50% dari total) berjenis kelamin perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. *Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Karyawan*

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
1	< 1 Tahun	12	9%
2	1 - 3 Tahun	86	66%
3	3 – 6 Tahun	28	22%
4	7 – 8 Tahun	4	3%
Total		130	100%

Tabel 4. menggambarkan bahwa dari 130 karyawan CV.Surya Metalindo Parts yang menjadi responden, telah menjadi karyawan < 1 tahun sejumlah 12 orang (9%), untuk yang telah menjadi karyawan 1 – 3 tahun sejumlah 86 orang (66%), dan yang telah menjadi karyawan 3 – 6 tahun sejumlah 28 orang (22%), serta yang telah menjadi karyawan 7 – 8 tahun sejumlah 4 orang (3%). Berdasarkan hasil analisis dari tabel data diatas, dapat disimpulkan bahwasanya karyawan CV. Surya Metalindo Parts yang dijadikan responden riset didominasi yang telah menjadi karyawan selama 1 – 3 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 5. *Distribusi Frekuensi Divisi pada Karyawan*

No	Divisi	Jumlah	Persentase %
1	Manajer	1	1%
2	Assistant Manajer	2	2%
3	HRD	1	1%
4	Assistant HRD	2	2%
5	SPV Gudang	3	2%
6	Admin Surat	15	12%
7	Admin Keuangan	15	12%
8	Purchasing	5	4%
9	Sales Indoor	8	6%
10	Sales Outdoor	8	6%
11	Kepala Gudang	5	4%
12	Helper	15	12%
13	Supir	6	5%
14	Logistik	5	4%
15	Office Boy (OB)	5	4%
16	Kepala Hose	1	1%
17	Assistant Hose	4	3%
18	Costumer Service	4	3%
19	Informatika	3	2%
20	Sales Ban	5	4%
21	Kepala Mekanik	2	2%
22	Assistant Mekanik	3	2%
23	Admin Sales Ban	2	2%
24	SPV Sales	3	2%
25	Teknisi Building	7	5%
Total		130	100%

Tabel 5. menunjukkan bahwa dari 130 responden dalam penelitian ini, sebanyak 36% (45 orang dari total) adalah divisi admin keuangan, admin surat dan *helper*. sebanyak 21% (25 orang dari total) adalah divisi kepala gudang, logistik, *office boy (OB)*, *purchasing* dan *sales ban* Sebanyak 12% (16 orang dari total) adalah divisi *sales indoor* dan *sales outdoor*, sebanyak 10% (13 orang dari total) adalah divisi teknisi building dan supir. Sebanyak 6% (8 orang dari

total) adalah divisi *Assistant Hose*, dan *costumer service*, sebanyak 12% (20 orang dari total) adalah divisi *assistant manajer*, *assistant HRD*, *spv gudang*, *informatika*, *kepala mekanik*, *spv sales*, *admin sales* dan *assistant mekanik*, serta sebanyak 3% (3 orang dari total) adalah divisi *manager*, *HRD* dan *kepala hose*. Berdasarkan hasil analisis dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwasanya responden yang paling mendominasi adalah dari divisi *admin keuangan*, *admin surat* dan *helper*.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata- rata

Seratus tiga puluh karyawan CV. Surya Metalindo Parts, memiliki penghasilan rata rata yang bermacam – macam, sesuai dengan distribusi frekuensi lama penghasilan rata – rata karyawan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Penghasilan Rata-Rata

No	Penghasilan Rata - rata	Jumlah	Persentase %
1	1.500.000 - 2.000.000	32	25%
2	2.000.000 - 2.500.000	20	15%
3	2.500.000 - 3.000.000	24	18%
4	> 3.000.000	54	42%
Total		130	100%

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwasanya penghasilan rata – rata karyawan yang > 3.000.000 lebih mendominasi sebanyak 42% (atau 54 orang dari total). Sedangkan karyawan dengan penghasilan rata – rata 1.500.000 – 2.000.000 menduduki posisi ke-2 sebanyak 25% (32 orang dari total). Untuk karyawan dengan penghasilan rata – rata 2.500.000 – 3000.000 sebanyak 18% (24 orang dari total). Dan karyawan dengan penghasilan 2.000.000 – 2.500.000 menduduki posisi terakhir sebanyak 15% (20 orang).

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Bagian ini akan dijabarkan terkait hasil yang didapatkan dari pernyataan responden pada setiap kuisioner yang diterapkan guna penilaian variabel, khususnya pada pengaruh *Diversitas Kultural* dan *Work-life balance* secara keseluruhan kepada karyawan yang bekerja pada CV. Surya Metalindo Parts. Kemudian untuk menghitung nilai rata – rata dan selanjutnya mengevaluasikannya sesuai dengan skala yang diberikan yakni : Rentang Skala = $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak skor}}$ Perhitungan tersebut yakni Rentang skala = $\frac{6-1}{6} = 0,83$. 1.00 – 3.00 = Rendah. 3.01 – 6.00 = Tinggi. Berikut ini hasil analisis deskriptif variabel *Diversitas kultural* (X_1), *Work-life balance* (X_2), dan *Turnover Intention* (Y)

1) *Diversitas Kultural* (X_1):

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner yang disebar berkaitan dengan *Diversitas Kultural* (X_1), maka deskripsi dari variabel tersebut yaitu :

Tabel 7. Hasil Deskripsi Variabel *Diversitas Kultural* (X_1)

Indikator		SS (6)	S (5)	AS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
$X_{1.1}$	Frekuensi	37	65	23	2	1	2	130	4.99
	Bobot	222	325	92	6	2	2	649	
$X_{1.2}$	Frekuensi	41	59	26	2	1	1	130	5.03
	Bobot	246	295	104	6	2	1	654	
$X_{1.3}$	Frekuensi	41	59	26	2	1	1	130	5.03
	Bobot	246	295	104	6	2	1	654	
$X_{1.4}$	Frekuensi	39	70	18	3	0	0	130	5.12

Indikator		SS (6)	S (5)	AS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
X _{1.5}	Bobot	234	350	72	9	0	0	665	5.15
	Frekuensi	45	63	19	3	0	0	130	
	Bobot	270	315	76	9	0	0	670	
								3942	5.06
								Tinggi	

Tabel 7. menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian rata –rata yakni 5.06 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan nilai yang tinggi dalam indikator Orientasi Seksual sebesar 5.15, dan memberikan nilai yang rendah terhadap indikator budaya dengan nilai rata – rata sebesar 4.99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Diversitas Kultural pada CV.Surya Metalindo Parts tergolong baik, terutama dalam hal Orientasi Seksual.

2) *Work-Life Balance* (X₂)

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuisioner yang disebar berkaitan dengan *Work-Life Balance* (X₂), maka deskripsi dari variabel tersebut yaitu :

Tabel 8. Hasil Deskripsi Variabel *Work-Life Balance* (X₂)

Indikator		SS (6)	S (5)	AS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
X _{2.1}	Frekuensi	34	59	37	0	0	0	130	4.98
	Bobot	204	295	148	0	0	0	647	
X _{2.2}	Frekuensi	35	74	21	0	0	0	130	5.11
	Bobot	210	370	84	0	0	0	664	
X _{2.3}	Frekuensi	26	72	32	0	0	0	130	4.95
	Bobot	156	360	128	0	0	0	644	
								2345	5.01
									Tinggi

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa responden memiliki nilai rata-rata yakni 5.01 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan nilai yang tinggi dalam indikator Keseimbangan Keterlibatan sebesar 5.11 dan memberikan nilai terendah pada indikator Keseimbangan kepuasan dengan nilai rata rata 4.95. Jadi dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Keterlibatan dalam *Work-Life Balance* pada CV.Surya Metalindo Parts sudah cukup baik.

3) *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuisioner yang disebar berkaitan dengan *Turnover Intention* (Y), maka deskripsi dari variabel tersebut yaitu :

Tabel 9. Hasil Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator		SS (6)	S (5)	AS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
Y _{1.1}	Frekuensi	26	42	20	15	20	7	130	4.14
	Bobot	156	210	80	45	40	7	538	
Y _{1.2}	Frekuensi	11	39	19	19	23	19	130	3.53
	Bobot	66	195	76	57	46	19	459	
Y _{2.1}	Frekuensi	30	26	17	13	12	32	130	3.64
	Bobot	180	130	68	39	24	32	473	
Y _{2.2}	Frekuensi	12	33	25	22	24	14	130	3.60
	Bobot	72	165	100	66	48	13	464	
Y _{3.1}	Frekuensi	25	51	22	14	8	10	130	4.32
	Bobot	150	255	88	42	16	10	561	
Y _{3.2}	Frekuensi	32	46	29	10	8	5	130	4.53
	Bobot	192	230	116	30	16	5	589	
								3863	3.96
Tinggi									

Tabel 9. menunjukkan bahwa responden memiliki nilai rata-rata yakni 3.96 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan nilai yang tinggi dalam indikator *Intention of quit* (Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan) sebesar 4.53 dan memberikan nilai terendah pada indikator *Thinking Of Quitting* (Pikiran untuk keluar dari organisasi) sebesar 3.5. Jadi menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada karyawan CV.Surya Metalindo Parts

Analisis Data

Uji Validitas

Peneliti menggunakan Uji Validitas. Ketika sebuah kuisioner berhasil mengukur konstruk yang diinginkan, maka kuisioner tersebut memiliki validitas yang baik. Perbandingan nilai r hitung dan r tabel dapat digunakan untuk menilai validitas. Perhitungan Uji validitas menghasilkan hasil sebagai berikut :

Diversitas Kultural (X_1)

Tabel 10. Uji Validitas Diversitas Kultural

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel ndf = (n-2)	Sig. (1-tailed)	Keterangan
X _{1.1}	0.705	0.1449	0.000	Valid
X _{1.2}	0.784	0.1449	0.000	Valid
X _{1.3}	0.707	0.1449	0.000	Valid
X _{1.4}	0.702	0.1449	0.000	Valid
X _{1.5}	0.722	0.1449	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 10. Untuk menentukan apakah indikator – indikator dalam Diversitas Kultural adalah valid, penulis membandingkan nilai r -hitung dengan nilai r -tabel, yang dalam hal ini adalah 0.1449.

Work-Life Balance (X_2)

Tabel 11. Uji Validitas Work-Life Balance

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel df = (n-2)	Sig. (1-tailed)	Keterangan
X _{2.1}	0.810	0.1449	0.000	Valid
X _{2.2}	0.778	0.1449	0.000	Valid
X _{2.3}	0.740	0.1449	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 11. terlihat jelas bahwa semua indikator *Work-Life Balance* digunakan untuk menentukan apakah variabel – variabel tersebut asli karena nilai r -hitungnya lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0.1449.

Turnover Intention (Y)

Tabel 12. Uji Validitas Turnover Intention

No Pernyataan	R hitung	R Tabel df = (n-2)	Sig. (1-tailed)	Keterangan
Y _{1.1}	0.592	0.1449	0.000	Valid
Y _{1.2}	0.710	0.1449	0.000	Valid
Y _{2.1}	0.810	0.1449	0.000	Valid
Y _{2.2}	0.828	0.1449	0.000	Valid
Y _{3.1}	0.750	0.1449	0.000	Valid
Y _{3.2}	0.781	0.1449	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 12. dapat dilihat semua indikator yang ada pada *Turnover Intention* digunakan untuk mengukur validitas variabel yang memiliki r hitung lebih dari r tabel yaitu 0.1449 sehingga indikator tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 13. Uji Validitas Realibitas

Variabel	Tabel 13. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Diversitas Kultural (X_1)	0.769	0.6	Reliabel
Work-Life Balance (X_2)	0.670	0.6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.836	0.6	Reliabel

Hasil tabel 3. uji reliabilitas pada tabel diatas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 pada seluruh variabelnya sehingga variabel Diversitas Kultural, *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

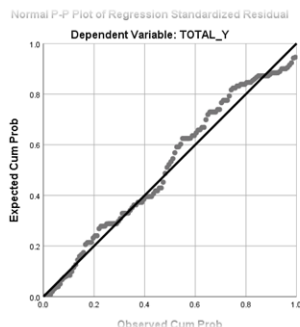
Uji Multikolonieritas

Tabel 14. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1	0.912	1.096	Tidak Mengalami Multikolonieritas
X_2	0.912	1.096	Tidak Mengalami Multikolonieritas

Berdasarkan Tabel 14. memperlihatkan hasil output data pada variabel Diversitas Kultural terhadap *Turnover Intention* memperlihatkan nilai VIF $1.096 < 10$, yang artinya bermakna tidak mengalami multikolonieritas serta pada variable *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai VIF $1.096 < 10$ yang bermakna tidak mengalami multikolonieritas.

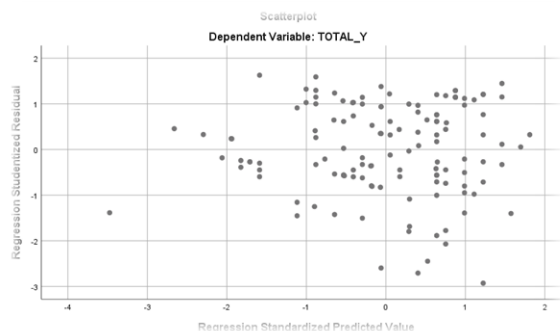
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan pada data gambar 1 , data dapat diasumsikan normal ketika pergerakan dari titik titik mengikuti garis diagonal dan tidak menunjukkan kecenderungan pergerakan vertikal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. diatas, menunjukkan pola sebaran titik-titik yang acak di sekitar nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Tabel 15. Uji Linearitas

Anova Table	F	Sig.
Y*X1 <i>Deviation from linearity</i>	1.181	0.116
Y*X2 <i>Deviation from linearity</i>	0.545	0.742

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F pada *Deviation from linearity* sebesar 1.181 dengan nilai signifikan 0.116 maka kedua data antara variabel *Turnover Intention* dan Diversitas Kultural berhubungan secara linear. Dan nilai F pada *Deviation from linearity* sebesar 0.545 dengan nilai signifikan 0.742 maka data antara variabel *Turnover Intention* dan *Work-Life Balance* berhubungan secara linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 16. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficient	
	B	Std.Error
1 <i>(constant)</i>	4.411	6.883
X ₁	0.402	0.219
X ₂	0.597	0.394

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 16. bisa diambil persamaan guna mengetahui pengaruh Diversitas Kultural, *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 4.411 + 0.402 x_1 + 0.597 x_2 + 0.1$$

$$\text{Turnover Intention (Y)} = 4.411$$

Jika nilai Diversitas Kultural (X₁) dan Work-Life Balance (X₂) adalah 0, maka nilai *Turnover Intention* diperkirakan sebesar 4.411. Ini adalah baseline ketika tidak ada pengaruh dari kedua variabel bebas.

$$\text{Diversitas Kultural (X}_1\text{)} = 0.402$$

Setiap peningkatan 1 satuan pada Diversitas Kultural akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.402 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin tinggi keberagaman budaya, semakin tinggi kecenderungan niat untuk keluar dari pekerjaan.

$$\text{Work-Life Balance (X}_2\text{)} = 0.597$$

Setiap peningkatan 1 satuan pada *Work-Life Balance* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.597 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi keseimbangan kerja-hidup, justru kecenderungan untuk keluar juga meningkat. Tingkat kebergaman rendah – didominasi oleh budaya dan suku yang sama – karena lingkup kerja kecil

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 17. Uji Parsial (T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
X ₁	1.838	1.656	0.068	.402	Berpengaruh Tidak Signifikan
X ₂	1.514	1.656	0.132	.597	Tidak ada pengaruh

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang disajikan pada Tabel 17, diketahui bahwa variabel Diversitas Kultural (X₁) memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1.838, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.656. Namun, nilai signifikansinya sebesar 0.068 ($p > 0.05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) ditolak, meskipun secara numerik variabel ini menunjukkan kecenderungan memberikan pengaruh terhadap turnover intention.

Sementara itu, variabel *Work-Life Balance* (X₂) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1.514 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.656, serta nilai signifikansi sebesar 0.132 ($p > 0.05$). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H₂) juga ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *Work-Life Balance* tidak memberikan kontribusi yang nyata dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik Diversitas Kultural maupun *Work-Life Balance* belum berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts.

Uji F

Tabel 18. Uji F

Model		F Hitung	F tabel	Sig
1	Regression	4.014	3.07	0.020

Berdasarkan tabel 18. didapatkan nilai signifikansinya sebesar 0.020 yang berada di bawah ambang batas 0.05, serta nilai F hitung sebesar 4.014 yang lebih tinggi dari F tabel. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV.Surya Metalindo Parts. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya Diversitas Kultural dan *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di perusahaan tersebut.

Koefisien Determinasi

Tabel 19. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244a	0.059	0.045	6.842

Tabel 19. menunjukkan nilai Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dalam penelitian menganalisis hubungan antara variabel independen (X₁) dan (X₂) pada CV.Surya Metalindo Parts. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0.045 yang dapat diartikan bahwa 4,5% variasi dalam *Turnover Intention*. Sisanya sekitar 95.5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Diversitas Kultural Turnover Intention pada karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,068 ($p > 0,05$), yang berarti bahwa diversitas kultural berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Hal ini juga diperkuat dengan nilai t-hitung sebesar 1,838 yang berada di atas t-tabel sebesar 1,656. diperoleh hasil koefisien (B) sebesar 0.402 yang mana hasilnya positif dan tidak sejalan dengan hasil uji hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) berpengaruh negatif, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak. Selain ruang lingkup kerja yang tidak terlalu besar, bisa disebabkan oleh karakter lingkungan kerja yang relatif homogen atau pengalaman karyawan dalam menangani keberagaman yang cukup efektif, sehingga perbedaan budaya tidak memicu stres atau konflik tingkat tinggi. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan yang menyatakan bahwa diversitas kultural cenderung menurunkan turnover intention (misalnya keduanya menyatakan bahwa "*diversity lowers turnover intention*") (Rondonuwu et al., 2018). Perbedaan hasil ini bisa jadi disebabkan oleh konteks industri yang berbeda, metode pengukuran yang digunakan, atau tingkat keberagaman di antara karyawan yang masih cukup rendah sehingga dampaknya relatif kecil. Variabel Diversitas Kultural memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karena terjadi konflik atau ketidaknyamanan yang berarti akibat keberagaman tersebut. Ketika lingkungan kerja sudah tidak nyaman dan memunculkan permasalahan serius yang muncul dari perbedaan latar belakang budaya, maka diversitas kultural menjadi salah satu sumber tekanan psikologis yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada karyawan

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi sebesar 0,132 ($p > 0,05$) dan nilai t-hitung 1,514 < t-tabel 1,978, sehingga hipotesis kedua (H_2) juga ditolak. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik akan menurunkan keinginan untuk resign dari perusahaan (Wijayanto et al., 2022). Hasil berbeda pada studi ini bisa disebabkan oleh persepsi karyawan yang merasa *work-life balance* mereka cukup terpenuhi, namun faktor lain seperti gaji, jenjang karier, atau iklim kerja justru lebih memengaruhi niat mereka untuk keluar. Dengan minimnya variasi persepsi responden terhadap *work-life balance*, maka hubungan statistik antara X_2 dan Y menjadi tidak signifikan secara parsial karena tidak terdapat perbedaan mencolok antara responden yang memiliki turnover intention tinggi dan rendah dalam menilai work-life balance mereka.

Pengaruh Diversitas Kultural dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Diversitas Kultural dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai F hitung sebesar 4,014 > F tabel dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Artinya, meskipun secara individu salah satu variabel tersebut tidak signifikan, namun secara bersama-sama keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi, kombinasi antara bagaimana keberagaman dikelola dan seberapa baik keseimbangan hidup kerja dijaga dapat secara kolektif memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Temuan ini selaras dengan konsep yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara keseluruhan, baik dari segi inklusi maupun keseimbangan hidup kerja, dapat meningkatkan retensi karyawan secara signifikan (Safria, 2022).

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menganalisis pengaruh diversitas kultural dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Surya Metalindo Parts. Berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari 130 karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa diversitas kultural memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi 0.068. Sementara itu, *work-life balance* juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi 0.132. Namun, ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan, ditemukan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0.020. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun diversitas kultural dan *work-life balance* tidak berpengaruh secara individu, kombinasi keduanya dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Hal ini menekankan pentingnya perusahaan dalam mengelola keberagaman dan menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang baik untuk meningkatkan retensi karyawan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokus yang hanya pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan konteks yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel independen, sementara faktor lain seperti kepuasan kerja dan iklim organisasi juga dapat memengaruhi *turnover intention*. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, termasuk faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi turnover intention, serta menggunakan metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48-57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Aulia, H. (2020). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantau Prapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 213-226. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i2.3121>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>

- Febrisa, V. V., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2023). Pengaruh Manajemen Keragaman Tenaga Kerja dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Hindoli. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 2(2), 245-265. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v2i2.2492>
- Fitri, R. M., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). Pengaruh Compensation Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi Job Satisfaction. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 322-334. <https://doi.org/10.37479/jimb.v8i1.32011>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART–Study & Management Research*, 14(3-2017), 14.
- Irchamillah, I., & Hendriani, W. (2023). Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) dan Implikasinya: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 280-295. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.3721>
- Kuswara, G., Parlindungan, P., & Mulyana, U. (2024). Employee engagement Sebagai Mediasi Kepemimpinan Ideal Terhadap Turnover intention Pegawai Hotel. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(3), 826-837. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i3.13665>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- 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. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Parengkuan, E. A. (2020). Analisis pengaruh work engagement dan job statisfaction terhadap turnover intention pada generasi X dan generasi Y di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 53-67. <https://doi.org/10.33479/parsimonia.v7i1.373>
- Putri, I. N. K., & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 575-584. <https://doi.org/10.37034/infv6i3.961>
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 339-349. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>
- Rihayana, I. G., Suardhika, I. N., Arsha, I. M. R. M., & Suarhana, J. H. P. (2025). Building Organizational Commitment: How Organizational Culture Shapes Work-Life Balance And Organizational Citizenship Behaviour?. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 9(1), 60-81. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2025.v9.i1.6872>

- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 53-64. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269>
- Teratai, N. R. S. P., Hanum, N., & Fitriyani, D. (2024). Analisis Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(3), 999-1011. <https://doi.org/10.53363/buss.v4i3.294>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83-98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>