

Pengaruh Kolaborasi Tim dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts

Rio Sandi^{1*}

¹ Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431007@umkt.ac.id

Abstract

Turnover intention merupakan persentase pekerja yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya, baik karena alasan internal seperti ketidakpuasan kerja maupun alasan eksternal seperti peluang karier yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kolaborasi tim dan work life balance terhadap turnover intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan berbagai uji statistik untuk mendukung keakuratan hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi tim dan work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun skor indikator kolaborasi tim dan keseimbangan kehidupan kerja berada dalam kategori cukup tinggi, faktor-faktor tersebut belum tentu menjadi penentu utama dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi manajemen untuk menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar, seperti jenjang karier, sistem penghargaan, atau kepemimpinan. Perusahaan juga perlu memperkuat strategi retensi karyawan secara holistik dengan memperhatikan aspek personal dan profesional secara seimbang.

Keywords: Pengaruh, Kolaborasi Tim, Work Life Balance, Turn Over Intention, Karyawan CV

Pendahuluan

Persentase pekerja yang memilih untuk keluar dari posisi mereka karena berbagai alasan internal atau eksternal dikenal sebagai *turnover intention*. Tiap-tiap perusahaan harus memperhitungkan tingkat *turnover intention*. Pada penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *turnover intention* terjadi hubungan antara keterikatan kerja, kelelahan, dan keinginan untuk berpindah kerja yang sudah diketahui dengan baik (Feriandy et al, 2023). Beberapa peneliti yang mengemukakan bahwa *turnover intention* akibat dari tuntutan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan. Oleh karena itu, teori ini didasarkan pada penelitian yang menemukan bahwa tekanan pekerjaan, terutama ketika sumber daya berkurang, kelelahan (kebalikan dari keterlibatan) dan akhirnya menyebabkan *turnover intention* (Bothma et al, 2013). Sebagian besar peneliti sebelumnya sudah mengemukakan bahwa pergantian karyawan mempunyai dampak negatif pada hasil perusahaan seperti kinerja tim serta administratif (Han et al., 2024). Pada penelitian terdahulu teori kinerja yang diterapkan adalah teori keseimbangan (*equit theory*) yang intinya memaparkan bahwasanya keseimbangan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Satu dari sekian prinsip hubungan antar manusia dibangun atas norma ekuitas yaitu harapan bahwa kontribusi mereka akan dihargai.

Konteks kelompok, hubungan yang adil antara anggota kelompok diharapkan akan menguntungkan anggota lainnya. Oleh karena itu, orang-orang dalam kelompok akan memberi penghargaan kepada mereka yang memperlakukan orang lain secara adil dan memberikan sanksi kepada mereka yang tidak adil. Orang-orang di masyarakat yang berbeda berjuang untuk hubungan yang adil (Tnay et al, 2025). Mereka yang tertarik pada kualitas kehidupan kerja dan bagaimana kaitannya dengan kualitas hidup secara keseluruhan akan selalu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dalam konteks saling melengkapi, bukan kompatibilitas domain, yang memperlihatkan bahwa pengalaman berbagai peran bisa meningkatkan rasa kesejahteraan individu secara keseluruhan (Brough *et al.*, 2020). *Work life balance* atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan rumah, dan kurangnya kerja sama tim yang membuat rekan kerja sulit berkolaborasi adalah dua faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kolaborasi tim sudah menjadi bagian integral dari kehidupan kerja kita sehari-hari. Sekelompok individu membentuk tim untuk bersama-sama menciptakan nilai yang melampaui kemampuan individu mereka. Ketika kolaborasi tim terbukti berhasil, hal itu meningkatkan produktivitas dan profitabilitas dan dengan demikian berkontribusi pada kelangsungan hidup organisasi (Fitria et al, 2019). Kolaborasi tim merupakan proses dinamis di mana individu menyatukan upaya mereka secara mulus untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas bersama. Berdasarkan hasil observasi peneliti sebelumnya di CV. Surya Metalindo parts, beberapa karyawan CV. Surya Metalindo Parts yang memilih untuk keluar dari perusahaan, yang dimana di tahun 2023 ada 3% karyawan yang keluar, di tahun 2024 karyawan keluar sekitar 27%. Dari hasil data yang diperoleh dari CV. Surya Metalindo Parts terlihat bahwasanya tingkat turnover intention pada CV. Surya Metalindo Parts termasuk tinggi. Di Perusahaan yang diteliti oleh penulis, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar bisa memberikan pelayanan prima kepada customer. Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah work life balance dan kolaborasi tim yang belum maksimal dan masih rendah, walaupun perusahaan sudah berupaya mengurangi tingkat Turnover Intention melalui berbagai macam program seperti memberikan karyawan motivasi dan menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat Turnover Intention karyawan masih lumayan tinggi.

Metode

Metode penelitian yang diimplementasikan oleh peneliti dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif (Kuantitatif, 2016). Penelitian kuantitatif menjadi landasan kokoh bagi pemahaman mendalam terhadap fenomena yang bisa diukur secara angka (Greenhaus et al, 2003). Variabel yang memengaruhi atau mengakibatkan variabel lain dikenal sebagai variabel independen. (Ridha, 2017). Variabel bebas dalam studi ini diperankan oleh kolaborasi tim (X1) dan work life balance (X2). Variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh variabel lain disebut variabel dependen. variabel terikat dalam studi ini diperankan oleh turnover intention (Y). Karyawan CV. Surya Metalindo Parts yang berjumlah 130 karyawan aktif dijadikan sebagai populasi dalam studi ini. Sampel memuat sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dari seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel. Ketika populasinya kecil, metode ini biasanya digunakan. Sampel jenuh adalah sampel yang mana penambahan jumlah tidak akan meningkatkan keterwakilannya atau memengaruhi signifikansi data yang dikumpulkan. (Greenhaus et al, 2003). Skala Likert adalah skala yang pakai untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Dalam skala likert, terdapat dua bentuk pertanyaan, yaitu bentuk pertanyaan positif dan bentuk

pertanyaan negatif. 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

Uji Instrumen

- 1. Uji Validitas:** Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner atau instrumen dapat mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Jika nilai r hitung positif dan melebihi nilai r tabel, item, pernyataan, atau indikator dianggap valid (Hom et al, 1984).
- 2. Uji Reabilitas:** Peneliti sebelumnya memaparkan bahwasanya pengujian konsistensi jawaban responden dikenal sebagai reabilitas (Hudson, 2016). Reabilitas dinyatakan secara numerik, biasanya sebagai koefisien; semakin tinggi koefisien, semakin konsisten atau reliabel jawaban responden. Alfa Cronbach adalah teknik yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang, seperti skala Likert 1–6. Pada dasarnya, uji realibilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/ pernyataan yang digunakan uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan tingkat/tarif signifikan yang di gunakan. Tingkat/ tarif signifikan yang biasa digunakan bisa 0.5, 0.6 dan 0.7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut (Darma, 2021): 1) Jika nilai cronchbach's alpha > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel. 2) Jika nilai cronchbach's alpha < tingkat signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

- 1. Uji Multikolonieritas:** Tidaknya korelasi yang terjadi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji multikolonieritas. Tidak boleh ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Variabel independen tidak ortogonal jika memiliki korelasi satu sama lain. Ketika korelasi antara variabel independen adalah nol, variabel tersebut dikatakan ortogonal. Ada tidaknya korelasi yang terjalin antar variabel bebas (independen) dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji Multikolonieritas (García-Salirrosas et al, 2023). 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 (Istiqomah et al, 2015).

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

- 2. Uji Normalitas:** Normal tidaknya distribusi yang terjadi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji normalitas. (Ardan et al, 2021). Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variable independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik dengan ketentuan- ketentuan sebagai berikut: 1) Apabila nilai signifikasi atau nilai probabilitas > 0.05 maka, hipotesis di terima karena data tersebut terdistribusi secara normal. 2) Apabila nilai signifikasi atau nilai probabilitas < 0.05 maka, hipotesis dittolak karena data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Jufrizen, 2015),

3. **Uji Heteroskedastisitas:** Ada tidaknya ketidaksamaan yang dijumpai pada varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji heteroskedastisitas. Langkah-langkah yang perlu diambil dalam pengujian yaitu dengan adanya masalah heteroskedastisitas dalam hasil regresi, dengan dasar pengambilan keputusan yang didasarkan pada nilai probabilitas yang diperoleh, sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka, hipotesis diterima karena data itu tidak ada Heterokedanstisitas. Tidak dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas pada data dan dilakukan penolakan pada hipotesis saat nilai signifikansi atau nilai probabilitas di bawah 0,05 (Laili et al, 2021).
4. **Uji linearitas:** Linear tidaknya garis yang ditempati rata-rata kelompok data sampel bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji linearitas. Model regresi tidak linear saat nilai probabilitas 0,05 di bawah nilai Sig (0,05 Sig), di lain sisi syarat linearitas bisa dipenuhi oleh data saat nilai Fhitung di bawah Ftabel (Lestari et al, 2021).
5. **Analisis Regresi Linear Berganda.** Penelitian sebelumnya memaparkan bahwasanya satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen membentuk teknik analisis yang dikenal sebagai regresi linier berganda (Liu et al, 2024). Rumus berikut digunakan dalam analisis regresi linier berganda untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen, yakni antara gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan diversitas kultural (X1), dan bagaimana variabel-variabel ini memengaruhi variabel turnover intention (Y):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$
. Keterangan: Y = Turnover intention, X1, X2 = Kolaborasi tim, work life balance, a = konstanta apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta, dan b1, b2 = koefisien diversitas kultural dan gaya kepemimpinan transformasional

Uji Hipotesis

1. **Uji t:** Tujuan dari uji parsial yang sering dikenal sebagai uji-t adalah untuk menghitung signifikansi parsial tiap-tiap variabel independen pada variabel dependen dengan menguji sebagian koefisien regresi. Ini adalah hipotesis pengujian. H0: variabel dependen tidak mendapat dampak dari variabel independen saat t hitung di bawah t tabel. H1: variabel dependen mendapat dampak dari independen saat t hitung melebihi t tabel (Oktavia, 2022).
2. **Uji F:** Uji F secara independen menguji hipotesis bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol untuk menentukan signifikansi setiap koefisien regresi parsial. Bahwa b1, b2, dan b3 semuanya sama dengan nol diuji dengan uji F (Clark, 2000).
3. **Koefisien Determinasi (R²):** 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 (Ghozali, 2018). Menambahkan satu variabel independen ke dalam model dapat menyebabkan terjadinya kenaikan atau penurunan pada nilai R². variabel independen yang lebih dari satu sebaiknya menggunakan Adjusted R Square. Adjusted R Square merupakan nilai R² yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penjabaran model dalam populasi (Harahap et al, 2022). 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 R² = 1, maka adjusted R² = R² = 1 sedangkan jika nilai R² = 0, maka adjusted R² = (1-K)/ (n-k). Jika k > 1, maka adjusted R² akan bernilai negatif (Darmawan et al, 2023).

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagai landasan metodologisnya. Metode kuantitatif, data penelitian direpresentasikan dalam bentuk numerik dan dianalisis secara statistik untuk pengujian hipotesis. Pendekatan ini dikenal sebagai metode tradisional karena telah digunakan secara luas dan konsisten dalam dunia penelitian, sehingga menjadikannya sebagai bagian dari praktik yang telah mengakar dan diterima secara umum (Thomas, 2020). Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Wang et al, 2024). Pada penelitian ini dilakukan di Kecamatan Samarinda Utara dan Kelurahan wilayah Samarinda Utara mendapatkan jumlah populasi sebanyak 125 pegawai yang terdiri dari pegawai ASN maupun non-ASN atau Honorer, data pegawai bersumber langsung dari hasil wawancara Kecamatan dan 8 Kelurahan Samarinda Utara. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik tertentu yang relevan untuk dianalisis dalam suatu penelitian (Wiyono, 2021). Dalam proses pengambilan sampel untuk keperluan studi ini, digunakan metode *probability sampling* dengan pendekatan simple random sampling.

Teknik ini memungkinkan pengambilan sampel secara acak dari populasi yang telah diketahui, yaitu sebanyak 125 orang pegawai. Apabila populasi penelitian telah diketahui, maka peneliti dapat menentukan sampel yang mewakili populasi tersebut dengan menggunakan rumus Yamane (Yuditio et al, 2024). Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui penggunaan 4 skala likert dalam kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan penelitian yang akan diberikan kepada pegawai Kecamatan dan seluruh kelurahan Samarinda Utara. Setiap responden diarahkan untuk memberikan jawaban yang paling mencerminkan kondisi nyata yang mereka alami (Partikaa, 2020). Penilaian diberikan berdasarkan skala berikut: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat skor 1. Berikut alternatif jawaban skala likert yang dapat digunakan sesuai dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti:

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Proses analisis data ini dilaksanakan dengan menggabungkan dan mengoreksi data-data yang sudah dikumpulkan. Tabulasi excel untuk menggabungkan dan mengoreksi data yang dikumpulkan untuk melakukan analisis data. Setelah itu, menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis data.

Hasil

Deskripsi Data

Seratus tiga puluh (130) karyawan CV. Surya Metalindo Parts berpartisipasi dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kolaborasi tim dan work life balance terhdap turnover intention. Berikut ialah karateristik orang-orang yang mengisi survei:

Tabel 2. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah Laki-laki	65	50%
Jumlah Perempuan	65	50%
Total	130	100%

Di CV. Surya Metalindo Parts seluruh karyawan berjumlah 130 orang. Pada tabel 2 menunjukkan jumlah Perempuan yang bekerja ialah 65 orang dengan presentase 50% dan jumlah laki-laki yang bekerja sebanyak 65 orang dengan presentase 50%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25	47	36%
26 – 30	72	55%
31 - 35	10	8%
36 – 40	1	1%
Total	130	100%

Dilihat pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 130 orang partisipan dalam survei ini, 47 (atau 36% dari total) berusia antara 20 hingga 25 tahun, 72 (atau 55% dari total) yang termasuk dalam kelompok usia 26-30 tahun. Dari usia 31-35 tahun presentase nya 8% dari total atau sekitar 10 orang, dan kisaran umur 36-40 tahun presentase nya 1% dri total atau hanya 1 orang. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuisioner di CV. Surya Metalindo Parts berusia 26-30 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	12	9%
1 - 3 Tahun	86	66%
3 - 6 Tahun	28	22%
7 - 8 Tahun	4	3%
Total	130	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan yang mengisi kuisioner paling banyak dari karyawan yang sudah bekerja selama 1-3 tahun dengan jumlah 86 orang dan prsentase 66%

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Presentase
Manajer	1	1%
Assistant Manajer	2	2%
HRD	1	1%
Assistant HRD	2	2%
SPV Gudang	3	2%
Admin Surat	15	12%
Admin Keuangan	15	12%
Purchasing	5	4%
Sales Indoor	8	6%
Sales Outdoor	8	6%
Kepala Gudang	5	4%
Helper	15	12%
Supir	6	5%
Logistik	5	4%
Office Boy (OB)	5	4%
Kepala Hose	1	1%
Assistant Hose	4	3%
Costumer Service	4	3%
Informatika	3	2%
Sales Ban	5	4%
Kepala Mekanik	2	2%

Divisi	Jumlah	Presentase
Assistant Mekanik	3	2%
Admin Sales Ban	2	2%
SPV Sales	3	2%
Teknisi Building	7	5%
Total	130	100%

Dari tabel 5 diatas menunjukkan beberapa divisi yang mengisi kuisisioner dan jumlah karyawan per divisinya. Di CV. Surya Metalindo Part terdapat 25 divisi dengan jumlah karyawan yang berbeda. Divisi yang memiliki total karyawan cukup banyak yaitu admin surat, admin keuangan dan helper dengan presentase 12% dan jumlah karyawan 15 orang

Tabel 6. Karateristik Responden Berdasarkan Range Gaji

Range gaji	Jumlah	Presentase
1.500.000 - 2.000.000	32	25%
2.000.000 - 2.500.000	20	2%
2.500.000 - 3.000.000	24	18%
> 3.000.000	54	42%
Total	130	100%

Tabel 6 diatas menunjukkan range gaji karyawan di CV. Surya Metalindo Parts yang mengisi kuisisioner. Range gaji karyawan di CV. Surya Metalindo Parts bermacam-macam mulai dari 1.500.000-3.000.000, saat ini presentase paling tinggi diisi oleh karyawan dengan gaji diatas 3.000.000 dan presentasenya 42%

Deskripsi Variabel Data Penelitian

Pada bagian ini akan dijabarkan terkait hasil yang didapatkan dari pernyataan responden pada setiap kuisisioner yang diterapkan guna penilaian variabel, khususnya pada pengaruh kolaborasi tim dan work life balance. Kemudian untuk menghitung nilai rata-rata dan selanjutnya mengevaluasikannya sesuai dengan skala yang diberikan. Berikut hasil analisa deskriptif kolaborasi tim (X1), work life balance (X2), turnover intention. Kolaborasi tim (X1) Sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner yang disebar berkaitan dengan kolaborasi tim (X1), Maka deskripsi dari variabel tersebut yaitu:

Tabel 7. Deskripsi Indikator Kolaborasi Tim

Indikator	SS	S	AS	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
X1.1 Frekuensi	38	64	26	2	0	0	130	5.06
Bobot	228	320	104	6	0	0	658	
X1.2 Frekuensi	38	67	25	0	0	0	130	5.10
Bobot	228	335	100	0	0	0	663	
X1.3 Frekuensi	39	62	26	3	0	0	130	5.05
Bobot	234	310	104	9	0	0	657	
X1.4 Frekuensi	44	58	28	0	0	0	130	5.12
Bobot	264	290	112	0	0	0	666	
							3164	5.08
								Sangat Tinggi

Tabel 7 tersebut memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian rata-rata yakni 5.08 yang dapat diartikan bahwasannya responden memberikan nilai tinggi dalam indikator koordinasi yakni sebesar 5.12 dan memberikan nilai rendah terhadap indikator fokus tujuan tim dengan nilai rata-rata sebesar 5.06. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kolaborasi tim di CV. Surya Metalindo Parts sudah berjalan dengan baik. Namun hal yang harus di perhatikan yaitu fokus tujuan yang di tetapkan dalam perusahaan agar tetap berjalan dengan lancar. Work

life balance (X2) sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuisisioner yang disebar berkaitan dengan Work life balance (X2), Maka deskripsi dari variabel tersebut yaitu:

Table 8. Deskripsi Indikator Work Life Balance

Indikator		SS	S	AS	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
X2.1	Frekuensi	34	59	37	0	0	0	130	4.98
	Bobot	204	295	148	0	0	0	647	
X2.2	Frekuensi	35	74	21	0	0	0	130	5.11
	Bobot	210	370	84	0	0	0	664	
X2.3	Frekuensi	26	72	32	0	0	0	130	4.95
	Bobot	156	360	128	0	0	0	644	
								2345	5.01

Pada tabel 8 tersebut memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian rata-rata yakni 5.01 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan nilai tinggi dalam indikator keseimbangan dan keterlibatan yakni sebesar 5.11 dan memberikan nilai rendah terhadap indikator keseimbangan dan kepuasan dengan nilai rata-rata sebesar 4.95 Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa work life balance di CV. Surya Metalindo Parts sudah berjalan dengan baik. Namun indikator keseimbangan dan kepuasan karyawan tetap harus di berikan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik di Perusahaan. Turnover Intention (Y) Sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner yang disebar berkaitan dengan Turnover Intention (Y), Maka deskripsi dari variabel tersebut yaitu:

Tabel 9. Deskripsi Indikator Turnover Intention

Indikator		SS	S	AS	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
Y1.1	Frekuensi	26	42	20	15	20	7	130	4.14
	Bobot	156	210	80	45	40	7	538	
Y1.2	Frekuensi	11	39	19	19	23	19	130	3.53
	Bobot	66	195	76	57	46	19	459	
Y2.1	Frekuensi	30	26	17	13	12	32	130	3.64
	Bobot	180	130	68	39	24	32	473	
Y2.2	Frekuensi	12	33	25	22	24	14	130	3.58
	Bobot	72	165	100	66	48	14	465	
Y3.1	Frekuensi	25	51	22	14	8	10	130	4.32
	Bobot	150	255	88	42	16	10	561	
Y3.2	Frekuensi	32	46	29	10	8	5	130	4.53
	Bobot	192	230	116	30	16	5	589	
								3865	3.96
									Sangat Tinggi

Pada tabel 9 tersebut memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian rata-rata yakni 3.96 yang dapat diartikan bahwasannya responden memberikan nilai tinggi dalam indikator intention to quit (keinginan untuk keluar) yakni sebesar 4.53 dan memberikan nilai rendah terhadap indikator intention to search for alternatives (keinginan untuk mencari alternatif) dengan nilai rata-rata sebesar 3.53 Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa work life balance di CV. Surya Metalindo Parts sudah berjalan dengan baik. Namun indikator keseimbangan dan kepuasan karyawan tetap harus di berikan dan dijalankan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik di perusahaan dan mengurangi tingkat turnover intention.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah sebuah survei sah, peneliti menggunakan uji validitas. Ketika sebuah kuesioner berhasil mengukur konstruk yang diinginkan, maka kuesioner tersebut

memiliki validitas yang baik. Perbandingan nilai r hitung dan r tabel dapat digunakan untuk menilai validitas. Perhitungan uji validitas menghasilkan hasil sebagai berikut, Kolaborasi tim (X1), untuk variabel kolaborasi tim, tabel berikut ini menampilkan hasil uji validitas untuk tiga pertanyaan dari tiga indikator.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Indikator Kolaborasi Tim (X1)

Pernyataan	R Hitung	R tabel df = (n-2)	Sig. (Tailed-1)	Keterangan
X1.1	0.726	0.1449	0,000	Valid
X1.2	0.783	0.1449	0,000	Valid
X1.3	0.716	0.1449	0,000	Valid
X1.4	0.768	0.1449	0,000	Valid

Menentukan apakah indikator-indikator dalam kolaborasi tim adalah valid, kami membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel, yang dalam hal ini adalah 0,144. Informasi ini ditunjukkan pada tabel 10. Work Life Balance (X2), Tabel berikut ini menampilkan hasil uji validitas terhadap tiga pertanyaan dari tiga indikasi pada variabel:

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Indikator Work Life Balance (X2)

Pernyataan	R Hitung	R tabel df = (n-2)	Sig. (Tailed-1)	Keterangan
X2.1	0.810	0.1449	0,000	Valid
X2.2	0.778	0.1449	0,000	Valid
X2.3	0.740	0.1449	0,000	Valid

Tabel diatas terlihat jelas bahwa semua indikator reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut asli karena nilai r-hitungnya lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,1449. Turnover Intention (Y) Berikut ini ialah tabel yang menampilkan hasil uji validitas variabel reliabilitas:

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Indikator Turnover Intention (X2)

Pernyataan	R Hitung	R tabel df = (n-2)	Sig. (Tailed-1)	Keterangan
Y1.1	0.592	0.1449	0,000	Valid
Y1.2	0.710	0.1449	0,000	Valid
Y2.1	0.810	0.1449	0,000	Valid
Y2.2	0.828	0.1449	0,000	Valid
Y3.1	0.750	0.1449	0,000	Valid
Y3.2	0.781	0.1449	0,000	Valid

Tabel diatas dapat dilihat semua indikator yang ada pada kolaborasi tim digunakan untuk mengukur validitas variabel yang memiliki r hitung lebih dari r tabel yaitu 0,1449 sehingga indikator tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel yang ada yakni:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Kolaborasi tim (X1)	0.736	0.6	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0.670	0.6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.836	0.6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 13 memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 pada seluruh variabelnya sehingga variabel kolaborasi tim, work life balance, dan turnover intention dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Multikolinearitas

Model regresi mungkin telah mendeteksi adanya hubungan antara variabel independen; uji multikolinearitas dapat mengkonfirmasi atau menyangkal hal ini. Jika Value Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas diasumsikan jika nilai VIF kurang dari 10. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

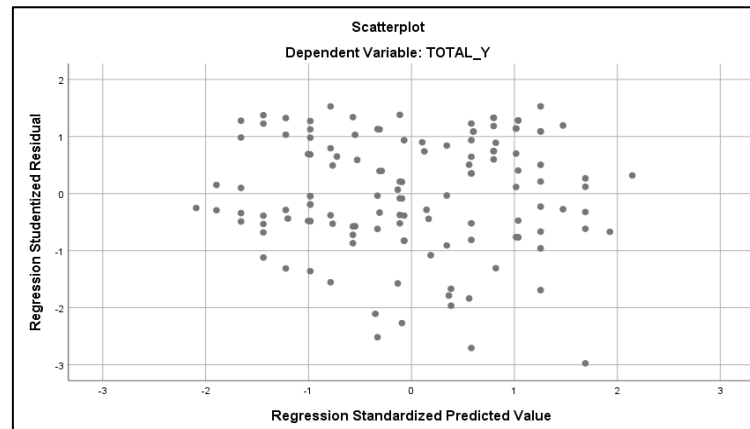
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.883	1.132	Tidak Mengalami Multikolonieritas
X2	0.883	1.132	Tidak Mengalami Multikolonieritas

Tabel diatas memperlihatkan hasil output data pada variabel kolaborasi tim terhadap turnover intention memperlihatkan nilai $VIF\ 1.132 < 10$, yang artinya bermakna tidak mengalami multikolinearitas serta pada variable work life balance terhadap turnover intention memiliki nilai $VIF\ 1,132 < 10$ yang bermakna tidak mengalami multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukannya uji heterokkedastisitas yakni guna mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang berbed apada suatu model regresi. Homoskedastisitas yakni istilah yang dipakai guna memperlihatkan keadaan dimana dari varian residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap konstan. Disisi lain, eterokedastisitas merujuk pada kondisi dimana varian dari residual tersebut berbeda-beda. Sesuai dengan uji heterokedastisitas yang telah dilakukan maka memperoleh hasil seperti gambar berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut terlihat titik-titik tersebar tidak beraturan di sekitar angka nol pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas

Anova Table	F	Sig.
Y*X1 Deviation from linearity	1.021	0,420
Y*X2 Deviation from linearity	0.545	0.742

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F pada Deviation from Linearity sebesar 1.021 dengan nilai signifikan 0,420 maka kedua data antara variabel kolaborasi tim dan turnover intention berhubungan secara linear. Dan nilai F pada Deviation from Linearity sebesar 0.545 dengan nilai signifikan 0,742 maka data antara variabel work life balance dan turnover intention berhubungan secara linear.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan SPSS 25 untuk pengolahan data. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.16 di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(constant)	7.328	6.943
1 X1	0.316	0.294
X2	0.663	0.404

Sesuai yang ada pada tabel 16 bisa diambil persamaan guna mengetahui pengaruh kolaborasi tim dan work life balance terhadap turnover intention yaitu:

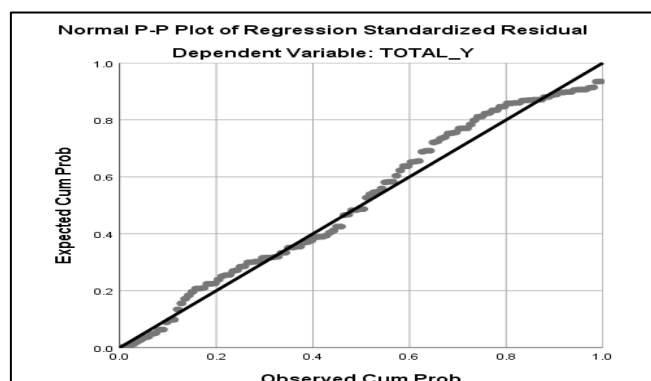
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 7.328 + 0.316 X_1 + 0.663 X_2$$

Turnover Intention (Y) = 7.32, Konstanta makna turnover intention (Y) yakni 7.328 menunjukkan bahwa variabel kolaborasi tim dan work life balance bernilai nol. Kolaborasi tim (X1) = 0.316, Jika semua variabel independen lainnya tetap dan variabel kolaborasi tim (X1) mengalami kenaikan, maka turnover intention (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.316, sesuai dengan konstanta regresi sebesar 0.316 untuk variabel ini. Work Life Balance = 0.663, Work life balance (X2) memiliki konstanta regresi sebesar 0.663. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention (Y) akan meningkat sebesar 0.663 apabila Work life balance (X2) meningkat, semua variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna menilai apakah data yang diberikan guna analisis selanjutnya menunjukkan distribusi normal maupun tidaknya. Teruntuk pengujian normalitasnya data pada penelitian ini menerapkan uji Normal Probability Plot. Sesuai hasil pengujian normalitasnya yang telah dilaksanakan terdapat hasil yakni:



Gambar 2. Uji Normalitas

Data terlihat terdistribusi di sepanjang garis diagonal, mengikuti arah dan nilai sig Monte Carlo, seperti yang terlihat pada gambar. Dapat dikatakan bahwa garis grafik penelitian ini mengikuti distribusi normal

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T yakni pengujian secara parsial, guna melakukan pengujian apakah masing-masing variabel independen membawa pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam rangka probabilistik, suatu korelasi dianggap signifikan jikalau nilai signifikan $< \alpha$ 0,05 serta jikalau $> \alpha$ 0,05 sehingga bisa dinyatakan tidak adanya korelasi ataupun tidak signifikan.

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	sig	Koefisienn Regresi	Keterangan
X1	1.076	1.656	0.284	0.316	Tidak ada pengaruh
X2	1.641	1.656	0.103	0.663	Tidak ada pengaruh

Sesuai dengan tabel 17 maka, dapat diambil kesimpulan yaitu, Signifikasi kolaborasi tim (X1) terhadap turn over intention sebesar $0,284 > 0,05$, dan nilai t hitung $1,076 < t$ tabel 1.656. Pada CV. Surya Metalindo Parts kolaborasi tim tidak ada pengaruh terhadap turnover intention. Signifikasi hubungan work life balance (X2) terhadap turn over intention sebesar $0,103 > 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $1,641 > t$ tabel sebesar 1.656. Work life balance tidak berpengaruh terhadap turn over intention.

2. Uji Simultan (Uji F)

Maksud dari uji F ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara turnover intention (Y) dengan variabel kolaborasi tim (X1) dan work life balance (X2). terdapat pengaruh terhadap turnover intention jika nilai p-value kurang dari 0,05. Temuan penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

Tabel 18. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		F Hitung	F tabel	sig
1	Regression	2.864	3.07	0.061

Tabel 18 menunjukkan hasil uji f. Karena nilai signifikasi bernilai 0,061 yang berarti $> 0,05$ dan nilai f hitung sebesar 2.864, maka dapat disimpulkan bahwa kolaborasi tim dan work life balance tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

3. Koefisien Determinasi R²

Tabel 19 dibawah ini menampilkan koefisien determinasi untuk penelitian yang melihat hubungan antara turnover intention dengan kolaborasi tim dan work life balance pada CV. Surya Metalindo Parts di Kota Samarinda.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate
1	.244a	0.043	0.028	6,842

Tabel 19 menunjukkan bahwa nilai R², yang merupakan singkatan dari koefisien determinasi, adalah 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi tim dan work life balance merupakan faktor independen yang, jika digabungkan, mempengaruhi turnover intention (Y) sebesar 43%. Faktor-faktor di luar cakupan investigasi ini menyumbang 57% sisanya..

Pembahasan

Pengaruh Kolaborasi Tim terhadap Turnover Intention pada Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kolaborasi tim (X1) diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di CV. Surya Metalindo Parts. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,284 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 1,076 yang lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,656. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara statistik, tingkat kolaborasi tim yang tinggi tidak serta-merta berdampak langsung pada kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Meskipun tidak signifikan secara statistik, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dalam variabel kolaborasi tim memiliki nilai rata-rata yang sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa aspek-aspek seperti kerja sama antar anggota tim, komunikasi yang efektif, kepercayaan dalam tim, serta koordinasi tugas telah terlaksana dengan baik di lingkungan kerja CV. Surya Metalindo Parts. Sementara itu, pada variabel turnover intention, terdapat rentang skor yang tinggi, yang mencerminkan adanya keragaman persepsi di antara karyawan terkait dengan niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Meskipun indikator-indikatornya berada dalam kategori yang cukup baik, hasil ini tetap menunjukkan bahwa terdapat sebagian karyawan yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Konteks ini, terdapat satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih, yakni mengenai kejelasan arah dan tujuan perusahaan. Kolaborasi tim yang kuat harus didukung oleh pemahaman yang menyeluruh terhadap visi dan misi organisasi. Tanpa adanya penyelarasan tujuan, kolaborasi yang efektif dapat kehilangan arah dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan memperkuat arah strategis yang jelas serta mengomunikasikannya secara terbuka dan konsisten kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, meskipun kolaborasi tim telah terbangun dengan baik, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan komunikasi strategis internal, memastikan bahwa setiap individu dalam tim memahami dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Langkah ini tidak hanya dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga berpotensi menekan tingkat turnover intention secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work life balance (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di CV. Surya Metalindo Parts. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,103 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 1,641 yang masih lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,656. Dengan demikian, secara statistik, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tidak terbukti secara langsung memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun tidak berpengaruh signifikan, hasil analisis deskriptif terhadap indikator work life balance menunjukkan rentang skor yang relatif tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki keseimbangan yang cukup baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini mencerminkan adanya upaya dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Namun demikian, terdapat aspek penting yang perlu menjadi perhatian perusahaan, yakni tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan data penelitian, rentang skor terkait kepuasan kerja menunjukkan hasil yang cukup rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini dapat menjadi indikator awal bahwa meskipun work life balance secara umum berjalan baik, ketidakpuasan dalam aspek pekerjaan tertentu dapat memicu peningkatan turnover intention di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti beban kerja, kompensasi, pengakuan atas kinerja, serta peluang pengembangan karier. Dengan meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan secara keseluruhan, perusahaan dapat memperkuat retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan berkelanjutan.

Pengaruh Kolaborasi Tim dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,864 dengan nilai signifikansi sebesar 0,061. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kolaborasi tim dan work life balance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Hasil ini mengindikasikan bahwa keberadaan kerja sama tim yang baik dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, belum cukup kuat untuk menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara langsung. Kemungkinan besar terdapat variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, jenjang karier, sistem kompensasi, atau hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang secara signifikan memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Meski kolaborasi tim dan work life balance tidak terbukti berpengaruh secara simultan, keduanya tetap merupakan elemen penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif, sehingga tetap perlu dipelihara dan ditingkatkan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kolaborasi tim dan work life balance terhadap turnover intention pada karyawan CV. Surya Metalindo Parts. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kolaborasi tim dan work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kolaborasi tim memiliki nilai signifikansi 0,284 dan t hitung 1,076, sementara work life balance memiliki signifikansi 0,103 dan t hitung 1,641, keduanya di bawah ambang batas yang ditentukan. Secara simultan, nilai F hitung sebesar 2,864 dengan signifikansi 0,061, yang juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, karena analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kolaborasi tim dan work life balance berada dalam kategori tinggi, yang berarti perusahaan telah membangun lingkungan kerja yang cukup baik. Namun, turnover intention tetap muncul, menunjukkan bahwa ada kemungkinan faktor lain yang lebih dominan memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen perlu meninjau ulang strategi retensi karyawan dengan mempertimbangkan faktor lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, sistem kompensasi, serta jenjang karier. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar memasukkan variabel tambahan seperti stres kerja, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Selain itu, disarankan menggunakan pendekatan campuran (mix method) agar hasil yang diperoleh lebih dalam dan kontekstual.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turn Over Intention*. Cv. Pena Persada.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2022). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darmawan, R. A., & Napitupulu, E. (2023). The Implementation Effect of Employee Experience Journey, Corporate Culture Internalization, and Engagement Programs on Employee Turnover Intention in WOM Finance Company. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 11(2), 246-261. <https://doi.org/10.46806/jkb.v11i2.924>
- Tnay, A. A. X., Kuek, T. Y., Teoh, K. B., Peedikayil, A. V., Zaki, A. H. B. M., Jasri, A. I. B. A., ... & Kee, D. M. H. (2025). Factors Influencing Customer Satisfaction: A Case Study of Perodua. *Advances in Global Economics and Business Journal*, 6(1), 17-36. <https://doi.org/10.51748/agebj.v6i1.102>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41.
- Ferandy, F., & Wahyu, E. R. (2023). *Dinamika Kolaborasi Tim Dan Efisiensi Kerja: Kunci Keberhasilan Pencapaian Tujuan Organisasi*. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), 3(2), 1763-1770.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019, May). Perceived organizational support and work life balance on employee turnover intention. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* (pp. 503-506). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work-life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- Ghozali, I. (2018). *Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Harahap, N., & Nasution, L. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor BPS Kota Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 43-52. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.27>
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational behavior and human performance*, 34(2), 141-174. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90001-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90001-1)
- Hudson Jr, C. R. (2016). Anticipated work-nonwork balance and conflict as predictors of job choice: Identity salience as moderator.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89-97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Laili, R. R., & Safrizal, H. B. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(3). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i3.13468>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 157-170.
- Liu, Y., Han, R., Mao, Y., & Xiao, J. (2024). The indirect relationship between employee job performance and voluntary turnover: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 34(4), 101039. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101039>
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2085-2100. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>
- Olt, C. M., Hendriks, P., Sturm, T., & Moos, C. C. (2024). From avatars to allies: exploring team collaboration in the metaverse (No. 141899). Darmstadt Technical University, Department of Business Administration, Economics and Law, Institute for Business Studies (BWL).
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan organizational commitment dan turnover intention pada perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 259-265. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.974>
- Pratama, P., Supriyanto, S., & Saptaningsih, A. (2021). How Interprofessional Collaboration and Transformational Leadership Affect Nurses' Turnover Intention through Job Satisfaction. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(3), 291-305. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i3.12212>
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.

- Şahin, M., Bektaş, G., Nal, M., & Küçükkurt, A. C. (2025). The mediating role of job satisfaction related to nurse-nurse collaboration and turnover intention. *BMC nursing*, 24(1), 235.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Thomas, B. J. (2020). Work-life balance of employees: An organizational context of middle east. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 15398-15411.
- Wang, L., & Abu Hasan, N. (2024). Exploring organizational career growth: a systematic literature review and future research directions. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2398728. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2398728>
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 3(2), 1-12. <https://orcid.org/0000-0003-2735-0169>
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>