



DOI : <https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5131>

## **PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION**

**Ni Nyoman Dwi Ari Candra Ningsih<sup>1</sup>, Ni Made Yudhaningsih<sup>2</sup>, I Made Anom Arya Pering<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahendradatta; Denpasar, Indonesia

Email : candradiari228@gmail.com<sup>1</sup>, Nimadeyudha@gmail.com<sup>2</sup>,  
anomaryapering@gmail.com<sup>3</sup>

Masuk 25 Juli 2022, Terbit 22 Desember 2022

### **Abstract**

*Human Resources (HR) is the main element of the organization. Developing yourself and providing a balanced work life can minimize the rate of employee turnover or termination (turnover intention). This study has the urgency of the turnover rate at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Denpasar Gajah Mada Branch Office which will increase by 7 people in 2021 and its relationship with career development and work life balance. The researcher aims to determine the effect of career development and work-life balance mediated by employee engagement on turnover intention. Hypothesis Testing using Hypothesis Testing (F-test) in the ANOVA Model and Hypothesis Testing (T-test) in the Coefficients Model with quantitative data with a sample of 80 people from a population of 393 based on the Slovin Model with the instrument in the form of a questionnaire. The results obtained are F\_calculated career development, work life balance and employee engagement 1,203 and Sig. 0.315 > 0.050, it can be stated that career development has "not significant" effect on turnover intention, work-life balance has "not significant" effect on turnover intention, career development has "positive and significant" effect on employee engagement, work-life balance has "positive and significant" effect on employee engagement, career development and work life balance mediated by employee engagement have "not significant" effect on employee engagement, but have a positive and significant effect on turnover intention. So it is important for the company to provide opportunities for every employee to improve their career path but still pay attention to work balance.*

**Keyword :** Career, Engagement, Life Balance, Turnover

### **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah unsur paling krusial fungsinya dibanding dengan unsur lainnya di dalam suatu perusahaan. SDM sendiri ialah kumpulan manusia yang menjadi tumpuan dari berjalannya segala pengoperasionalan dari perusahaan. Perusahaan tentunya akan berbuat segala macam upaya guna menjaga *turnover intention* yang masih sederhana yakni seperti pada kontrak kerja yang disepakati perlunya penggunaan dari segala jaminan yang eksklusif seperti ijazah pendidikan, honor yang

ditahan, serta penggunaan cara yang lebih menarik yakni menjanjikan insentif yang dapat diperoleh oleh insentif yang lebih besar, kenaikan jabatan, serta lainnya.

Zeffane (1994) (dalam Turang, 2022) *Turnover intention* (intense keluar/niat keluar) artinya keinginan dari pegawai dalam melakukan keputusan atas pemberhentian kerja dari dalam diri pribadi. *Turnover intention* ialah kekuatan dalam diri yang ingin untuk keluar dari perusahaan. Tingginya *turnover* menimbulkan kinerja dari perusahaan menjadi kurang produktif dan juga efektif dikarenakan kehilangan pegawai yang memiliki peran yang cukup penting pada perusahaan. Adanya pengunduran ini juga menimbulkan ketimpangan dalam perusahaan dimana para staff akan mengalami kesulitan dalam melakukan pelayanan pada konsumen dikarenakan kru yang berkurang sehingga kru lain harus mengisi posisi yang telah kosong. Pada PT. BRI (Persero) Tbk. yang berada di wilayah Denpasar tepatnya jalan Gajah Mada terjadi peningkatan yang begitu tinggi pada *turnover* yakni dari hanya 1 orang pada 2020 menjadi 7 orang pada 2021. Dengan demikian memperhatikan tingkat *turnover* yang terjadi pada tahun 2021 peneliti bermaksud untuk menelaah mengenai penyebab dari peningkatan yang begitu pesat tersebut dengan mempertimbangkan *career development* dan *work life balance* kepada karyawan. Cara yang dilakukan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* adalah dengan memberikan *career development* dan *work life balance* kepada pegawai yang relatif dari organisasi supaya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sangat baik yang tentu sesuai dengan koridor yang telah berlaku di dalam pelaksanaan organisasi tersebut sehingga tercipta kinerja yang dihasilkan secara optimal di dalam melakukan pencapaian dari tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Handoko (2008) (dalam Sulisty, 2021) *career development* (pengembangan karir) ialah kesempatan yang diberikan kepada para pegawai untuk melakukan pengembangan atas wawasan, kemampuannya, perilaku dan lainnya. Pengembangan ini dilaksanakan guna member dukungan agar adanya peningkatan atas produktivitas dari pegawai. Pengembangan karir untuk para pekerja bisa menyebarkan pribadi karyawan selain dapat menaikkan kinerjanya pula bisa memberikan dampak yang besar bagi prospek perusahaan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan waktu dalam mengatasi kesenjangan kerja dapat menyampaikan ketenangan serta peningkatan kualitas kerja karyawan, memperhatikan kemampuan dan menyampaikan suatu apresiasi berupa mediasi selain dapat menyampaikan suatu motivasi bagi karyawan serta dapat menyampaikan pengakuan bagi karyawan untuk melakukan pengembangan diri namun mengenyampingkan tingkat kesuksesan kerja perlu juga diperhatikan dalam memberikan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan atau *work-life balance*.

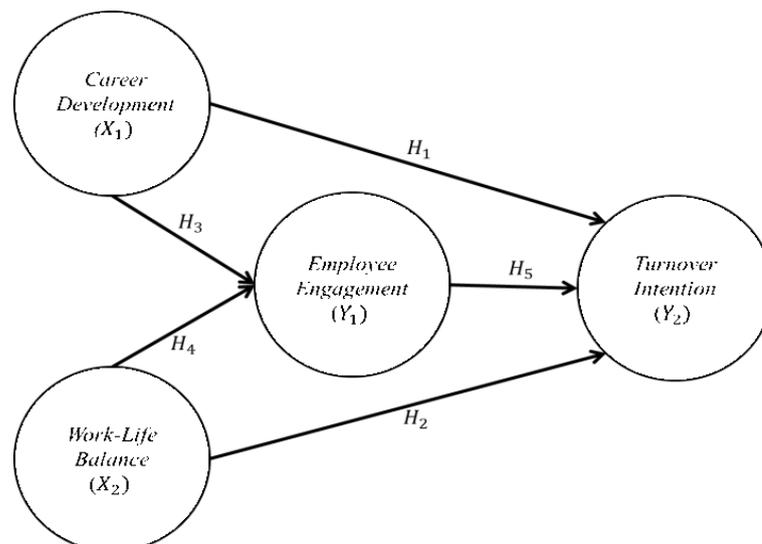
Yang cukup berperan dalam *turnover intention* ialah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Hal tersebut ialah gambaran atas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan keseimbangan atas tanggung jawab serta kepentingan pribadi. *Work-life balance* ialah seberapa jauh tingkat keseimbangan dari para pegawai didalam melakukan keseimbangan antara pekerjaan serta kepentingan pribadinya. Menurut Nafiudin (2015), ketika seorang pegawai telah gagal dalam melakukan keseimbangan atas dua peran yang dimilikinya yakni adanya perasaan dilema yang muncul sehingga diakibatkan dari munculnya perasaan itu, pegawai lebih mudah untuk memutuskan beralih ketempat kerja yang lain. Ketidak seimbangan dari kehidupan di tempat kerja serta kehidupan di lingkungan pribadi hal itu membuat para pegawai menjadi stress dalam melaksanakan pekerjaan yang dijalannya.

Menurut Macey (2009) (dalam sentano (2016) *Employee engagement* ialah perasaan yang timbul dalam diri serta persepsi yang telah tertanam dimana terkait dengan

terikatnya batin dari pegawai pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga hal itu mampu membuat para pekerja untuk secara tidak ada paksaan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang paling baik. Gibbons (dalam Hughes dan Rog, 2008) mengungkapkan bahwasanya *Employee engagement* ialah keterkaitan diantara pikiran serta ungkapan yang tertanam dalam diri pegawai pada perusahaan atas pekerjaan ,organisasi, serta rekan kerja ataupun pimpinannya yang akan berperan pada *discretionary effort* di suatu perusahaan. Hubungan yang terjadi pada pegawai terkait dengan tanggung jawab dari pekerjaan yang dibebankan padanya, organisasi dari dimana tempatnya bekerja, pemimpin dari tempat bekerja, memberi nasehat, atau adanya dukungan yang diberikan antar rekan pekerja yang saling member dukungan sehingga pegawai akan berupaya secara maksimal dari pekerjaan yang telah ditetapkan padanya.

*Career development, work life balance* dan *employee engagement* menjadi faktor krusial bagi pertimbangan karyawan untuk mencari peluang baru bekerja pada perusahaan lain atau berhenti bekerja. Pegawai tentunya akan merasakan perasaan puas atas segala yang telah mereka harapkan yakni terkait dengan peningkatan karir, seimbangnnya kehidupan dalam bekerja yang terjadi secara efektifisien. Dengan urgensi bahwasanya *career development, work life balance* dan *employee engagement* menjadi faktor krusial bagi pertimbangan karyawan untuk mencari peluang baru bekerja pada perusahaan lain atau berhenti bekerja maka pengujian ini penting untuk dilakukan guna menjaga kualitas karyawan dalam perusahaan. Mempertimbangkan urgensi tingkat *turnover* pada PT. BRI (Persero) Tbk. di KC Gajah Mada Denpasar yang dapat diamati dari tahun 2016 sebanyak 5 orang, 2017 sebanyak 3 orang, 2020 sebanyak 1 orang dan pada tahun 2021 yang meningkat pesat sebanyak 7 orang serta hubungannya dengan *career development* dan *work life balance*. Pengujian ini bertujuan guna mengungkap pengaruh *career development* dan *work-life balance* dimediasi oleh *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

Kerangka berpikir ialah penjabaran penguji pada indikasi yang dijadikan objek masalah yang penyusunannya dilaksanakan secara lebih teoritis serta relevannya hasil pengujian yang telah dilaksanakan (Usman, 2017:68). Kerangka berpikir pada pengujian ini ialah :



**Gambar 1**

## Rumusan Hipotesis

Hipotesis yang dipergunakan dalam pengujian ini dasarnya ialah pengujian-pengujian sebelumnya secara berikut : Peran *career development* pada *turnover intention* menurut I Wayan Saklit (2017) dalam pengujiannya “Peran Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karir Pada Intensi *Turnover*: Kepuasan Kerja menjadi Mediatornya” didapat temuan bahwasanya pengembangan karir member peran positif dengan langsung pada *turnover intention* maupun pada kepuasan kerja secara signifikan. Perihal ini bermakna bahwasanya makin baiknya sistem pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula tingkatan dari kepuasan kerja karyawan. Menurut Adi Bibowo dan Erni Masdupi (2020) dalam pengujiannya “Peran Kepuasan Kerja, Kompensasi, serta Pengembangan Karir Pada *Turnover Intention* Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Padang” didapatkan temuan bahwasanya pengembangan karir pada *turnover intention* dengan kepuasan kerja BSM KC Padang diperoleh dengan besar 20,66%. Variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja telah bisa menjadi peningkat dari pengaruh keterkaitan pengembangan karir pada *turnover intention* dalam BSM Cabang Padang.

Beralaskan pengujian tersebut sehingga penguji merumuskan Hipotesis 1 (H1): secara positif signifikan *Career development* (X1) berperan pada *Turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Peran *work-life balance* pada *turnover intention* menurut Milla DwiAfnisya, Pramitha Aulia (2021) dengan pengujian “Peran *work-life balance* pada *turnover intention* pegawai Perum Bulog Jakarta” didapatkan temuan bahwasanya *work-life balance* berperan pada *turnover intention* pegawai KP Perum Bulog Jakarta, dan maknanya bila makin tinggi kualitas *work-life balance* karyawan sehingga makin rendah tingkatan *turnover intention* karyawan atau pun tidak terdapat sama sekali. Menurut Viraj Vellya, Riane Johnly Pio, dan Wehelmina Rumawas (2020) yang pengujian “*Employee Engagement* menjadi pemoderator diantara *work-life balance* dengan *turnover intention*” didapatkan temuan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berperan positif dan signifikan baik menjadi variabel independen ataupun menjadi variabel moderasinya pada *turnover intention* karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu KC Malalayang.

Beralaskan pengujian tersebut maka penulis merumuskan Hipotesis 2 (H2): secara positif signifikan *work-life balance* (X2) berperan pada *turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Menurut Yudhi Dwi Tianto, Mirwan Surya P (2022) dengan pengujian “Peran *Job Satisfaction* dan *Career Development* Pada Tingkat *Employee Performance* Dengan *Employee Engagement* Menjadi variabel moderasinya (studi karyawan bank OCBC, Tangerang, Banten)” didapatkan hasil bahwa terdapat peran mediasi *employee engagement* positif namun tidak signifikan pada *career development* serta *employee performance*.

Berdasarkan pengujian tersebut penulis merumuskan Hipotesis 3 (H3): secara positif signifikan *career development* (X1) berperan pada *Employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Pengujian dari Innes Ardian Novitasari dan Robby Sandhi Dessyarti (2022) dalam “Peran *Work-Life Balance* Pada *Turnover Intention* melalui *Employee Engagement* Menjadi Variabel Interveningnya terhadap pegawai PO Jaya Ponorogo” didapatkan temuan bahwa secara signifikan *work-life balance* berperan pada *employee engagement* pegawai PO Jaya Ponorogo.

Berdasarkan pengujian tersebut maka penulis merumuskan Hipotesis 4 (H4): secara positif signifikan *Work-life balance* (X2) berperan pada *Employee engagement*

(Y1) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Innes ArdianNovitasari dan Robby Sandhi Dessyarti (2022) dengan pengujiannya “Peran *Work-Life Balance* Pada *Turnover Intention* Melalui *Employee Engagement* Menjadi Variabel Interveningnya terhadap pegawai PO Jaya Ponogoro” didapatkan temuan bahwa secara signifikan *Work-life balance* berperan pada *employee engagement* pegawai PO JAYA Ponorogo. Secara signifikan *Employee engagement* berperan pada *turnover intention* pegawai PO Jaya Ponorogo. Secara signifikan *Work-life balance* berperan pada *turnover intention* pegawai PO JAYA Ponorogo dengan *employee engagement* yang menjadi variabel interveningnya.

Berdasarkan pengujian tersebut maka penulis merumuskan Hipotesis 5 (H5): *Career development* (X1) dan *Work life balance* (X2) yang dimediasi oleh *Employee engagement* (Y1) berperan positif serta signifikan pada *turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar.

## Metode

Dipergunakannya data pada pengujian ini mempergunakan data primer. Data ini adalah data yang berasal dan ditemukan langsung dari sampel yang didapatkan dengan melaksanakan tahapan wawancara secara *online* menggunakan media google form dengan pengisian kuesioner melalui google form. Pengujian ini menggunakan sampel 80 orang dari populasi 393 berdasarkan model slovin dengan instrumen berupa kuesioner. Kemudian hasil kuesioner diolah sendiri oleh peneliti untuk mendapat informasi yang dibutuhkan. Pada pengujian ini data primer didapat dari hasil kuesioner yang ditujukan pada karyawan *officer* tetap PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Bentuk pertanyaan pada kuesioner terbagi atas pemahaman tentang *career development*, *work-life balance*, *employee engagement*, dan *turnover intention*. Untuk pemahaman karyawan tentang *career development* 4 pertanyaan, *work-life balance* 4 pertanyaan, *employee engagement* 3 pertanyaan, *turnover intention* 4 pertanyaan. Penilaian untuk setiap pertanyaan menggunakan skala likert melalui skala 1 hingga 5, dengan makna 1 mengungkapkan sangat tidak setuju, 2 mengungkapkan tidak setuju, 3 mengungkapkan ragu-ragu, 4 mengungkapkan setuju, 5 mengungkapkan sangat setuju. Pengelompokan data dari jawaban responden kemudian dihitung dan dijumlahkan atau dilakukan tabulasi data.

## Hasil dan Pembahasan

Pengujian ini dilaksanakan guna membahas faktor-faktor yang memberi peran pada *turnover intention* pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor *career development*, *work-life balance*, dan *employee engagement*.

### Hipotesis 1 (H1):

Secara tidak signifikan *career development* (X1) berperan pada *turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *career development* yang dimiliki oleh karyawan sehingga tingkatan *turnover intention* karyawan tidak terdapat sama sekali.

### Hipotesis 2 (H2):

Secara tidak signifikan *work-life balance* (X2) berperan pada *turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Dapat dinyatakan bahwa makin tinggi *work-life balance* pada

karyawan sehingga tingkatan *turnover intention* karyawan tidak terdapat sama sekali.

### **Hipotesis 3 (H3):**

Secara positif signifikan *career development* (X1) berperan pada *employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Diperoleh  $t_{hitung}$  (X1) 2.244 dan Sig.  $0.028 < 0.050$  bisa dinyatakan bahwa *career development* (X1) berperan “positif serta signifikan” pada *employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT. BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar.

### **Hipotesis 4 (H4):**

Secara positif signifikan *work-life balance* (X2) berperan pada *employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Diperoleh hasil  $t_{hitung}$  (X2) 3.000 dan Sig.  $0.004 < 0.050$  bisa dinyatakan bahwa secara positif signifikan *work-life balance* (X2) berperan pada *employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar.

### **Hipotesis 5 (H5):**

*Career development* (X1) dan *work-life balance* (X2) yang dimediasi oleh *employee engagement* (Y1) tidak signifikan pada *employee engagement*, tetapi secara positif signifikan *career development* dan *work-life balance* berperan pada *turnover intention* pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar. Diperoleh  $F_{hitung}$  (X1), (X2) dan (Y1) 1.203 dan Sig.  $0.315 > 0.050$  maka dapat dinyatakan *career development* (X1) serta *work-life balance* (X2) dimediasi *employee engagement* (Y1) tidak signifikan pada *employee engagement*, namun positif signifikan pada *turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, *Career development* berperan tidak signifikan pada *turnover intention* pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar, Kedua, *Work-life balance* berperan tidak signifikan pada *turnover intention* (Y2) pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar, Ketiga, *Career development* (X1) berperan positif serta signifikan pada *Employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar, Keempat, *Work-life balance* (X2) berperan positif serta signifikan pada *Employee engagement* (Y1) pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar, Kelima, *Career development* (X1) serta *work-life balance* (X2) yang dimediasikan oleh *employee engagement* (Y1) berperan tidak signifikan pada *employee engagement*, tetapi berperan positif serta signifikan pada *turnover intention* pegawai *officer* tetap di PT.BRI (Persero) Tbk. KC Gajah Mada Denpasar.

## **Daftar Pustaka**

Achmad, I.D.P. dkk. (2020). *Peran Pengembangan Karier Pada Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan*. Medan. PHILANTHROPY Journal of Psychology

- Anitha, J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance*. . International Journal of Productivity and Performance Management.
- Ardianti, N.P.I.A. (2019). *Peran Motivasi Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Turnover Intention pada Pegawai Bank Bri Gianyar*. Denpasar. e-journal Universitas Mahasaraswati
- Artadi, F.F. (2015). *Peran Kepuasan Kerja dan Beban Kerja pada Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astrika, C. (2017). *Peran Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang*. Pekanbaru. JOM Fekon, Vol 4
- Bakar, U.A. (2017). *Paradigma dan Epistemologi Pendidikan Islam*. Yogyakarta. Uab Media
- Bhaigyabati, T., Ramya, J & Usha, K., (2012). *Effect of Methanolic Extract of Sweet Corn Silk on Experimentally Induced Hyperthyroidism in Swiss Albino Rats*. Swiss. International Research Journal of Pharmacy.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadameidia Group.
- Chrisdiana, L., Rahardjo, M. (2017). *Peran Employee Engagement dan Work Life Balance Pada Turn Over Intention di Generasi Milenial*. Jurnal manajemen Bisnis dan Kewirausahaan , Vol. 1, 1-10
- Farlianto. (2014). *Peran Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Pada Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Call Center PT. Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta)*. Yogyakarta. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 11
- Ferry, B. (2019). *Peran Work-Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Pada Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*. Semarang. Jurnal Riset Ekonomi.
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). *Peran Pengembangan Karir Pada Keinginan Berpindah ( Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Karyawan PT BFI Finance .Tbk Cabang Palembang)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan, 13(2), 103–112.
- Karomah. (2020). *Peran Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Pada Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X*. Yogyakarta. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17
- Khuzaimah, S. (2017). *Peran Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*. Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Pengujian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

- Kurniati, D. (2021). *Peran Work Life Balance, Burn Out Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Pekanbaru*. Riau. Repository Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Koyongian, A.H.E. (2015). *Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara*. Manado. E-Journal Universitas Sam Ratulangi
- Marina, A. (2020). *Peran Work Of Life Pada Job Satisfaction Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang. Jurnal Adminika Volume 6
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta, CV Edisi Dua
- Mujiasih, E. (2015). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Semarang. Jurnal Psikologi Undip Vol.14.
- Muspawi, M. (2017). *Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17
- Mawarni, W.A . (2018). *Analisis Jalur Pada Faktor-Faktor Yang Memperani Jumlah Tindak Pidana Di Provinsi Jawa Tengah*. Semarang. Repository Universitas Negeri Semarang
- Novitasaridan, I.A., Dessyarti, I.A .(2022). *Peran Work-Life Balance Pada Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PO Jaya Pongoro)*. Madiun. Edunomika – Vol. 06
- Nafiudin. 2015. *Peran Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention Karyawan pada PT. Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung*. Bandung. Jurnal Sains Manajemen, Vol. 1, No.1: hal 24-38.
- Nugraha, C. (2019). *Hubungan Antara Lingkar Paha dan Lingkar Pinggul Dengan Sindrom Metabolik*. Semarang. Diponogoro Medical journal
- Oktaviani, H., Budiono. (2018). *Peran Work-Life Balance dan Perceived Organizational Support Pada Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia*. Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6
- Paramarta, W.A. *Pelatihan Dan Motivasi Perannya Pada Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral Rsup Sanglah Denpasar Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. Denpasar. JUIMA Vol. 8
- Prawitasari, A.(2016). *Faktor-Faktor Yang Memperani Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu*. Bengkulu. Jurnal Unived

- Pratama, R.Y.A. *Peran Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Swiss Belinn Kota Malang*. Malang. JIMFB
- Rachmawati, M. (2013). *Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review)*. Salatiga. Among Makarti Vol.6
- Riduwan dan Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Pengujian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung. Alfabeta
- Robbin., Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Saklit, I.W. (2017). *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Pada Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator*. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Sentano, P.D.(2016). *Peningkatan Kepuasan Kerja Dan Employee Engagement Pengajar Dan Karyawan Di Yayasan Pendidikan "X" Bandung*. Bandung. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*.
- Siswono, D. (2016). *Peran Employee Engagement Pada Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya*. Surabaya. AGORA Vol. 4
- Sugiyono. (2012). *Memahami Pengujian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Pengujian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Pengujian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Pengujian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Pengujian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru
- Simanjuntak, M.A.P. (2018). *Peran Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan. Repository Universitas Sumatera Utara
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Sn Kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sujarweni, V.W. (2015). *Metodologi Pengujian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta. PHILANTHROPY Journal of Psychology
- Sulistiyono, B. (2021). *Peran Kompensasi Dan Pengembangan Karier Pada Turnover Intention Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Karyawan Pada PT. Berlian Khatulistiwa Line Jakarta)*. Jakarta. Dharma Ekonomi No. 53

- Turang, Angellytha Christiani. (2022). *Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Pada Kepuasan Kerja Dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado*. E-Jurnal , Universitas Sam Ratulangi
- Yulmia, I Made Ganeswara. (2020). *Peran Sikap Kasar Pengawas(Abusive Supervision) Pada Niat Pindah(Turnover Intention)*. Bali. E-Jurnal Manajemen