



8.13%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 11 JUL 2024, 4:23 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.16%

● CHANGED TEXT
7.97%

Report #21991079

39 1 BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Seiring dengan perkembangan zaman serta persaingan dunia bisnis yang terus meningkat. Sumber daya manusia, keuangan, dan juga teknologi yang canggih menjadi hal utama bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan- kegiatannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menjalankan suatu perusahaan, Hal yang sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan merupakan SDM dengan merencanakan, menjalankan, dan mengendalikan kegiatan perusahaan. 36 Tingkat keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dapat ditentukan dari tinggi dan rendahnya tingkat Turnover Intention Karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM diharapkan dapat berjalan sebaik mungkin agar dapat mencapai standar dan tujuan perusahaan. Guna menurunkan tingkat Turnover Intention pekerja dikaitkan dengan suatu komponen penting juga patut menjadi perhatian perusahaan yakni penggunaan pemberian kesempatan kepada setiap staf dalam pengembangan karier mereka. (Adithya et al., 2022). Sismawati & Lataruva, (2020) menyebutkan sekitar 60% dari total tenaga kerja milenial saat ini cenderung akan meninggalkan perusahaan jika mereka tidak merasa terikat, sementara sebagian yang merasa terikat mungkin akan beralih ke sikap yang tidak terikat, hingga di akhir bisa memicu niat untuk berpindah pekerjaan (Turnover Intention). Dalam sebuah organisasi, karyawan diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kualitas dalam produktivitas dan kinerja di

perusahaan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki daya saing dengan karyawan lain dalam peningkatan kerja. Work-Life Balance (WLB) merupakan cara yang tepat bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja, hal ini bertujuan agar organisasi bisa mengetahui bahwa karyawan tak hanya dihadapi dengan peran juga masalah dalam dunia kerja, namun karyawan juga dihadapi dengan peran serta masalah di luar dunia kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat tercapai ketika individu berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya baik di area kerja maupun di rumah, tanpa mengesampingkan keadaan / kondisi fisik serta mentalnya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Menurut Hendra & Artha, (2023) keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB) pada dasarnya menjadi hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, WLB yang baik dapat menjadikan kepuasan juga produktivitas mereka meningkat. Kepuasan semakin tinggi terhadap pekerjaan mampu mengurangi kecenderungan staf guna melakukan pencarian kesempatan di perusahaan lain atau bahkan mengurangi minat mereka dalam mencari pekerjaan baru. Sismawati & Lataruva, (2020), menyatakan jika makin tinggi kepuasan kerja staf , akan didapat Turnover Intention yang rendah. Pekerja yang merasakan 2 kepuasan terhadap lingkungan kerja, relasi dengan rekan kerja, tingkat gaji, peluang promosi, dan hubungan dengan atasan akan cenderung merasa

lebih nyaman bertahan di perusahaan karena kondisi pekerjaan sesuai dengan harapan mereka. Dalam konteks ini, PT XYZ sebagai organisasi yang bergerak di bidang industri perhotelan di kawasan Jakarta menghadapi tantangan yang signifikan. Menurut Rihardi (2021), industri perhotelan sering dihadapkan pada tantangan menciptakan keunggulan komparatif yang tidak dapat ditiru. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama bagi perusahaan modern seperti PT XYZ, karena SDM dianggap sebagai elemen kunci dalam mempertahankan daya saing di sektor pariwisata dan perhotelan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola, mempertahankan, dan memotivasi SDM dengan efektif agar perusahaan dapat berhasil menghadapi dinamika industri yang kompleks ini. Penulis melakukan observasi pada PT XYZ untuk menentukan variabel dalam penelitian ini dengan mengidentifikasi tujuan utama yaitu mengukur berbagai faktor yang dapat memengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT XYZ. Berdasarkan tinjauan literatur dan diskusi dengan pihak perusahaan, peneliti memilih variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja, WLB, Diversitas, dan Pengembangan Karier sebagai kuesioner pra-survey penelitian ini. Dalam pra-survey, melibatkan 26 responden yang dipilih secara acak untuk memastikan representasi yang baik. Kuesioner yang berisi pertanyaan terkait variabel tersebut disebar, dan hasilnya dianalisis untuk mendapatkan

gambaran awal tentang persepsi karyawan. Data ini akan menjadi dasar untuk penelitian utama yang lebih mendalam. Hasil pra-survey penelitian, sebagai berikut : Tabel 1. 1 Kuesioner Pra-Surver No Variabel

Pertanyaan Jawaban Iya Tidak 1 Kepemimpinan Transformasio- nal Selama saya menjadi bagian dari team, pemimpin telah membuat saya merasa bangga. 53.8% 46.2% 2 Kompensasi Saya merasa bahwasanya kompensasi saya sebanding terhadap kontribusi dan kinerja saya ditempat kerja. 57.7% 42.3% 3 Kepuasan Kerja Saya merasa puas dengan kerja saya dan akan tetap bekerja pada organisasi ini. 19,2% 80.8% 4 Work-Life Balance Saya memiliki cukup waktu untuk bersantai dan menghabiskan waktu dengan keluarga dan teman diluar jam kerja. 26.9% 73.1% 3 5 Diversitas Saya merasa bahwa perbedaan dalam hal jenis kelamin, etnisitas, atau latar belakang lainnya dihargai dan diakui di dalam organisasii. 53,8% 46.2% 6 Pengembangan Karier Saya puass terhadap kesempatan pengembangan karir di organmisasi. 30.7% 69.2%

Sumber : Data diolah dari Praa-Survei 2 024 4 Berdasarkan tabel 1.1 Pada variabel Kepemimpinan Transformasional dengan pernyataan “Selama saya menjadi bagian dari tim, pemimpin telah membuat saya merasa bangga , berdasarkan pernyataan tersebut sebesar 53.8% menyatakan Iya, sedangkan 46.2% menyatakan Tidak. Sementara, Variabel Kompensasi dengan pernyataan “Saya merasa bahwa kompensasi saya sebanding dengan kontribusi dan kinerja saya ditempat kerja , berdasarkan pernyataan tersebut sebesar 57.7% menyatakan Iya, sedangkan 42.3% menyatakan Tidak. Variabel Kepuasan Kerja dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan kerja saya dan akan tetap bekerja pada Perusahaan ini , berdasarkan pernyataan tersebut sebesar 19,2% menyatakan Iya, sedangkan 80.8% menyatakan Tidak. Variabel WLB dengan pernyataan “Saya memiliki cukup waktu untuk bersantai dan menghabiskan waktu dengan keluarga dan teman diluar jam kerja , berdasarkan pernyataan tersebut sebesar 26.9% menyatakan Iya, sedangkan 73.1% menyatakan Tidak. Variabel Diversitas dengan pernyataan “Saya merasa bahwa perbedaan dalam hal jenis kelamin, etnisitas, atau latar belakang lainnya dihargai dan diakui di perusahaan , berdasarkan pernyataan tersebut

sebesar 53.8% menyatakan Iya, sedangkan 46.2% menyatakan Tidak. Dan Variabel Pengembangan Karier dengan pernyataan “Saya puas terhadap kesempatan pengembangan karir di organisasi, berdasarkan pernyataan tersebut sebesar 30.7% menyatakan Iya, sedangkan 69.2% menyatakan Tidak. Menilik hasil pra-survey yang telah terlaksana, tampak jika beberapa area menjadi fokus utama permasalahan pada penelitian ini yang terjadi pada PT XYZ. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa hanya sebagian kecil responden (19.2%) merasa puas dengan pekerjaan mereka, menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hanya 26.9% responden merasa punya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mengindikasikan perlunya upaya guna meningkatkan WLB di perusahaan. Selanjutnya, hanya 30.7% responden yang merasa puas dengan kesempatan pengembangan karir yang ditawarkan, menunjukkan perlunya perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan program pengembangan karir agar lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan. Menurut Aritonang et al., (2019); Rulianti, (2021), Pengembangan Karier memiliki dampak positif & signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Saefullah, (2021), Pengembangan Karier tak memengaruhi kepada kepuasan kerja karyawan Bank bjb se-Kanwil Regional IV Banten. Riantini et al., (2021), memberi pernyataan Pengembangan Karier mempunyai efek positif sekaligus signifikan terhadap Turnover Intention. Sementara Lim & Saraih, (2021); Putri & Islamuddin, (2022); Sujiyati & Dessyarti, (2022), menyatakan Pengembangan Karier menghasilkan efek negatif juga signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan Ikhsan & Hati, (2020); E lian et al., (2020), Pengembangan Karier dinyatakan tidak menunjukkan efek signifikan pada Turnover Intention karyawan. Ferzanita, (2023), menyatakan bahwa sebagian karyawan meyakini 5 bahwa kehidupan yang seimbang (WLB) yang baik menghasilkan dampak positif & signifikan kepada Turnover Intention. Sementara Laksono & Wardoyo, (2019); Sismawati & Lataruva, (2020); (Perera & Pathirana, (2023), WLB punya efek negatif & signifikan

pada Turnover Intention . Sedangkan Rohaeni & Nurdin, (2020), menuturkan bila WLB tak memengaruhi terhadap Turnover Intention Karyawan secara signifikan. Prayogi et al ., (2019); Sismawati & Lataruva, (2020); Nair et al. , (2021) menyatakan bahwa WLB memengaruhi positif & signifikan kepada Kepuasan Kerja. Sedangkan Lumunon et al. , (2019); Endeka et al ., (2020), menyatakan WLB tidak ada efek relevan kepada Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja terdapat dampak positif serta signifikan kepada Turnover Intention (Fauzi et al ., 2022). Sementara Kepuasan Kerja memengaruhi negatif & signifikan kepada Turnover Intention (Ganji et al ., 2021); (Sismawati & Lataruva, 2020); (Sujiyati & Dessyarti, 2022); (Rajapaksa et al. , 2024). Sedangkan Gayatri & Muttaqiyathun, (2020), Kepuasan Kerja tak memiliki dampak yang signifikan kepada Turnover intention . Sismawati & Lataruva, (2020), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja terbukti bisa memediasi variabel pengembangan karier kepada Turnover Intention. Sedangkan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi antara Career Development terhadap Turnover Intention (Umita, 2020). Sismawati & Lataruva, (2020); Nair et al. , (2021) Kepuasan kerja terbukti dapat memediasi variabel WLB kepada Turnover Intention. Sementara Prayogi et al ., (2019), Kepuasan kerja tak mampu memediasi antara WLB kepada Turnover Intention. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat kesenjangan fenomena dan hasil penelitian yang menjelaskan terdapat pengaruh positif dan negatif signifikan atau bahkan tidak signifikan. Maka penelitian ini dilakukan dalam konteks atau populasi yang berbeda dari penelitian terdahulu, penelitian ini mengeksplorasi fenomena yang sama tetapi pada industri yang berbeda yaitu pada industri perhotelan. Industri perhotelan memiliki salah satu karakteristik unik yaitu beroperasi sehari penuh, hotel akan beroperasi tanpa adanya hari libur, termasuk dalam hal pelayanan yang dilakukan oleh karyawannya agar para pelanggan dapat menikmati pelayanan dari hotel sepanjang hari (Hendrik, 2022). Penulisan ini menjabarkan mengenai

efek Pengembangan Karier dan WLB terhadap Turnover Intention. Temuan ini menemukan bahwa tingkat Turnover Intention dikatakan rendah melalui pra-survey yang sudah dilakukan sebelumnya. Kemudian juga disokong temuan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa sekitar 60% dari total tenaga kerja milenial memiliki niat untuk berpindah pekerjaan (Turnover Intention) (Sismawati & Lataruva, 2020). Peneliti memilih Pengembangan Karier dan WLB sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Z karena variabel tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Turnover Intention , seperti yang sudah dibahas di penelitian terdahulu. Hal ini juga dikuatkan dengan hasil pra-survey yang peneliti lakukan kepada karyawan PT X. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karier dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karywan PT XYZ . 2 6 19 21 31 34 40 45 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa rumusan masalah berikut: 1. 19 Apakah Pengembangan Karier memengaruhi kepada Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ? 2. Apakah Work-Life Balance memengaruhi kepada Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ? 3. Apakh Pengembangn Kariir memengaruhi pada Turnover Intention kryawan pada PT XYZ? 4. Apakahh Work-Life Balnce memenggaruhi kepda Turnover Intention karyawan pada PT XYZ? 5. Apkah Kepuasn Kerja memengarhi kepada Turnover Intention karywan pada PT XYZ? 6. Apakah Pengmbangan Karier memengaruh kepada Turnover Intention melalui Kpuasan Kerja karywan pada PT XYZ? 7. Apakah Work-Life Balnce memengruhi kepda Turnover Intention melaluu Kepuasan Kerja karyawamn pada PT XYZ? 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan penulisan ini yaitu seperti berikut: 1. Untk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier kepada Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ 2. tuk mengetahui dan mengnalisis pengaruh Work-Liife Balance kepada Kepuasmn Kerja karyawamn pda PT XYZ 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengmbangan Karier kepada Turnover Intention karywan pada PT XYZ 4. Untuk mengegetahui dan menganalisis

pengaruh Work-Life Balance kepada Turnover Intention karyawan pada PT XYZ 5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja kepada Turnover Intention karyawan pada PT XYZ 6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier kepada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ 7. Untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance kepada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Dari segi teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai sumber referensi yang berharga bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi serupa. selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan Turnover Intention staf pekerja.

1.4.2 Secara Praktis

Karya tulis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan, serta untuk melatih keterampilan dalam menganalisis permasalahan yang ada dan mencari solusinya, sebagai informasi mengenai masukan dan saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menerapkan pengembangan karier dan WLB agar mengurangi Turnover Intention

8 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Alderfer's ERG Theory of Motivation

Dalam buku Satrio et al. , (2019), disebutkan terkait Teori ERG yang dicetuskan oleh Clayton Alderfer adalah sebuah pengembangan berasal dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Dalam teori ini, Alderfer menyederhanakan dan mengelompokkan ulang teori hirarki kebutuhan Maslow menjadi tiga tingkat utama, yaitu:

- 1) Needs of Existence (Kehidupan): Ini mencakup kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan fisik dan rasa aman.
- 2) Needs of Relatedness (Hubungan): Ini mencakup kebutuhan akan interaksi sosial dan hubungan dengan individu lainnya.
- 3) Needs of Growth (Pertumbuhan): Ini mencakup kebutuhan guna berkembang dan menjadi lebih baik dalam hal kreativitas, produktivitas, dan pengaruh pada diri sendiri serta lingkungan.

Gambar 2. 1 Hubungan Level Teori Maslow dan ERG (Psychologimania.com) Shah & Shah, (2021), Alderfer mengajukan bahwa motivasi dan kepuasan seseorang dapat berasal dari beberapa

kebutuhan pada saat yang sama. Misalnya, seseorang dapat merasa puas dalam bekerja karena kebutuhan akan pendapatan sekaligus keinginan untuk membangun hubungan sosial di lingkungan kerja. Namun, ketika individu mengalami frustrasi atau kegagalan dalam memenuhi suatu tingkat kebutuhan tertentu, mereka cenderung akan beralih fokus kepada pemenuhan kebutuhan yang berada di tingkat lebih rendah dalam hierarki 9 Gambar 2. 2 Mekanisme Kebutuhan (Satrio et al., 2019)

Memenuhi kebutuhan karyawan merupakan hal yang sangat penting menurut organisasi karena hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja yang pada nantinya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif (Ahmad et al., 2021). Roncales, (2023) menyebutkan bahwa perusahaan dapat merumuskan mekanisme pengelolaan yang memenuhi kebutuhan akan eksistensi terlebih dahulu, lalu memenuhi kebutuhan akan hubungan, kemudian memenuhi kebutuhan akan perkembangan. Manajemen perusahaan hanya berfokus untuk memenuhi satu aspek kebutuhan karyawan saja tidak akan bisa secara efektif mendorong kepuasan kerja karyawan. Karima, (2024) dalam penelitiannya menjelaskan Teori Hirarki kebutuhan menyajikan pemahaman yang mendalam tentang motivasi seorang karyawan dan mencerminkan bahwa terdapat berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap untuk mencapai kepuasan kerja. Dengan memahami teori ini, manajemen perusahaan dapat mengenali area di mana kebutuhan karyawan mungkin tidak terpenuhi, dan kemudian mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan, mengurangi turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan pertumbuhan individu. Variabel Pengembangan Karier dalam penelitian ini merujuk kepada kebutuhan untuk berkembang dan menjadi lebih baik dalam hal kreativitas, produktivitas, dan pengaruh terhadap diri sendiri dan lingkungan (Needs of Growth).

Kemudian, variabel WLB mencakup keseimbangan hidup karyawan, yaitu pekerjaan, keluarga, serta pribadi. WLB yang baik memberi peluang kepada pekerja guna menjaga hubungan interpersonal dengan anggota keluarga, teman, dan rekan kerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan

karyawan akan hubungan sosial (Needs of Relatedness). Teori Alderfer's ERG memberikan pemahaman mengenai bagaimana pengembangan karier dan WLB mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention . Memenuhi kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan karyawan melalui kebijakan pengembangan karier yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. 2.1 **2 Turnover Intention** Turnover Intention atau yang lebih dikenal dengan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat mereka bekerja dalam waktu yang relatif dekat di masa mendatang (Riantini et al ., 2021). Menurut Margono & Pogo, (2022), Pergantian karyawan merupakan sesuatu yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Turnover intention merugikan perusahaan dalam hal biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan. Perusahaan harus menanggung biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu, turnover dapat menurunkan citra perusahaan karena keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman juga ikut hilang bersama karyawan yang keluar. Lubis, (2020), terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention yaitu, Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Hubungan Karyawan; Peluang Karir; Kompensasi; Beban Kerja Rahmawati & Wahyuningsih, (2020), menyebutkan bahwa Turnover Intention adalah istilah yang mencerminkan jumlah karyawan yang meninggalkan sebuah organisasi dalam periode waktu tertentu, sementara intensi Turnover Intention menggambarkan evaluasi yang dilakukan oleh individu terhadap kesinambungan hubungan mereka dengan organisasi tanpa adanya tindakan konkret untuk meninggalkan organisasi. Yumna, (2022), menyebutkan 3 indikator yang mempengaruhi Turnover Intention, yaitu : 1) Pemikiran untuk Keluar dari organisasi Dimulai dengan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, maka karyawan tersebut mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini. 2) Keinginan untuk Mencari Pekerjaan yang Lebih Baik mereka cenderung akan mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan yang dianggap lebih menguntungkan. 3) Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dalam Waktu

Dekat Adanya niat meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan yang akan datang. Saat karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik.

2.1.3 Pengembangan Karier

Pengembangan karier atau peningkatan kedudukan atau jabatan dapat dilihat dari prestasi, masa kerja, dan kesempatan pada seorang karyawan. 11 Menurut Handayani et al., (2022), Pengembangan Karier merupakan pengembangan yang dilakukan pada karyawan perusahaan dalam upaya yang berkesinambungan agar dapat meningkatkan manfaat pada sumber daya manusia didalam perusahaan, sehingga karyawan dapat memiliki prestasi yang efektif dan memberikan prestasi baru bagi lingkungan perusahaan. Dalam proses pengembangan karir terdapat beberapa peran yang menjadi faktor utama yaitu, perusahaan memiliki peran yang berbeda dalam upaya pengembangan karier. Sementara tenaga kerja bertanggung jawab untuk merencanakan karier mereka sendiri, organisasi bertanggung jawab untuk memberikan arahan melalui program pengembangan karier sehingga pegawai yang berpotensi dapat mencapai berbagai tingkat karier sesuai dengan upaya yang mereka lakukan, terutama dalam merencanakan karier mereka sendiri (Manu et al., 2022). Yumna, (2022), menyebutkan terdapat beberapa indikator yang terdapat dalam Pengembangan Karier, yaitu sebagai berikut :

- 1) Prestasi Kerja, berkaitan dengan perencanaan karir yang harus dilakukan oleh karyawan yang berguna untuk meningkatkan karier.
- 2) Exposure, dalam perkembangan karir dan kemajuan karir yang dialami oleh karyawan secara individu harus diketahui oleh atasan yang berwenang dalam mempromosikan, transfer, maupun peluang karier lainnya.
- 3) Setia pada Organisasi, seringkali Perusahaan mengandalkan Kesetiaan organisasi karyawan agar dapat meningkatkan karier karyawan serta mengurangi Turnover Intention.
- 4) Mentor dan sponsor. Mentor memberikan nasihat karir secara informal, sedangkan sponssor adalh individu dalam perusahaaan yang dapat menawarkan peluang karir kepada orang lain.
- 5) Peluang untuk Tumbuh, dengan meningkatkan keterampilan karyawan dapat memiliki kesempatan untuk berkembang.
- 6) Niat untuk Keluar, keinginan

karyawan untuk berhenti dapat dilihat dari kesempatan karier yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyediakan peluang karier yang baik maka kemungkinan karyawan tersebut akan berhenti. 2.1.3 Work-Life Balance Handayani et al., (2022), menyatakan WLB merupakan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan yang dapat dilihat dari pandainya karyawan dalam memisahkan kepentingan yang dimiliki secara pribadi dengan kepentingan yang ada pada pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya kendala yang dirasakan oleh perusahaan. Ferzanita, (2023), menyebutkan Perusahaan dapat memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dengan meninjau jam kerja dan mengurangi frekuensi kontak dengan karyawan di luar jam kerja atau hari libur terkait tugas pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kehidupan pribadi karyawan tetap terjaga tanpa gangguan, 12 serta untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Marmol, (2019) menyebutkan bahwa WLB memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut : 1) Efisiensi dan Efektivitas di Tempat Kerja Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan kualitas terbaik dalam bekerja yang akan memuaskan rekan kerja dan atasannya, serta memberikan kepuasan tersendiri pada karyawan. 2) Beban Kerja WLB yang baik tidak akan menimbulkan banyak tekanan dan beban pada pekerjaan, serta tidak akan menjauhkan diri dari kehidupan pribadi dan keluarga 3) Kepribadian dan Perawatan Diri WLB baik akan punya cukup waktu beristirahat, menjalankan hobi, dan melakukan kegiatan pribadi lainnya. 4) Hubungan Dukungan Keluarga WLB yang baik akan memiliki cukup waktu untuk berkumpul bersama anggota keluarga. 5) Inisiatif Kesehatan dan Kesejahteraan WLB yang optimal akan memberikan manfaat positif bagi kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun mental. 2.1

28 4 Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah evaluasi keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaannya, termasuk perbedaan antara yang diperoleh dan yang diharapkan. Sikap positif dalam pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada kinerja optimal (Sunarta, 2019).

Factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karir dan kompensasi yang sesuai, efisiensi kerja, dan hubungannya dengan rekam kerja. Rahmadhani & Priyanti, (2022), Rahmadhani & Priyanti, (2022) menjelaskan terdapat 3 (tiga) dampak dari kepuasan kerja, yaitu : 1) Produktivitas atau kinerja Apabila tenaga kerja yang dimiliki oleh karyawan punya kesesuaian serta dianggap adil, sehingga karyawan akan merasa puas juga senang dalam melakukan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan. 2) Ketidakhadiran dan Turnover Intention. Untuk mengurangi kedakhadiran dan turnover pada karyawan perusahaan dapat memberikan kenaikan gaji, reward, motivasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. 3) Kesehatan 13 Dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, karyawan memerlukan kesehatan fisik dan mental yang optimal. Semakin baik kesehatan fisik dan mental karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai, sehingga dapat mencegah terjadinya dampak negatif bagi perusahaan. Giawa, (2022), menyebutkan ada berbagai Indikator Kepuasan Kerja, yakni: 1) Pekerjaan, Dalam pekerjaan karyawan apakah mempunyai elemen atau bagian yang memuaskan. 2) Upah, diperoleh karyawan dari hasil pekerjaan yang dilakukan apakah sesuai dengan keperluan dengan adil, 3) Promosi, diperlukan agar karyawan dapat berkembang. Memberikan kesempatan peningkatan karir kepada karyawan selama bekerja. 4) Pengawas, Karyawan yang selalu memberikan perintah dan pengetahuan dalam proses kerja. 5) kolega Kerja, karyawan selalu berinteraksi dalam pekerjaan dan merasakan apakah rekan kerjanya menyenangkan atau tidak.



17 2.2 Penelitian Terdahulu 1) Sismawati & Lataruva, (2020) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh WLB dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Dengan variabel WLB (X1), Pengembangan Karier (X2), Kepuasan Kerja (Z), & Turnover Intention (Y).

9 23 Telaah yang berlangsung



REPORT #21991079

g m e m a n f a a t k a n m e t o d e a n a l i s i s j a l r (Path Analsi s) yang dilakukan pengolahan memakai Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 23. Hasil penelitian WLB memiliki dampak negatif & siggnifikan kepada Turnover Intention , WLB memiliki dampak positif & signifikan pada Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berefek negatif serta signifikan pada Turnover Intention, Pengembangan Karier memengaruhi negatif & signifikan kepada Turnover Intention, Pengembangan Karier mempunyai efek positif juga signifikan pada Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja terbukti memediasi hubungan WLB kepada Turnover Intention, Kepuasan Kerja terbukti memiliki mediasi keterkaitan Pngembangan Karier terhadap Turnover Intention. Sismawati & Lataruva, (2020) dalam mengolah data menggunakan SPSS versi 23, sedangkan penulis menggunakan software SmartPLS 3.0. SEM. Penelian ini sama-sama menggunakan variabel yang sama. 26 2) Rahmawati & Wahyuningsih, (2020) dengan karya tulis Pengaruh Komitmen Organisasi, Stess Kerja dan Career Growth terhadap Intensi Turnover Karyawan pada PT Kini Jaya Indah. Metode dalam penelitian ini ialah jenis dan sumber data primer melewati pengisian kuesioner serta wawancara kepada responden. Variabel penelitian Komitmen Organisasi (X1) , Stess Kerja (X2) , Carer Growth (X3), dan Intensi Turnover Karyawan (Y). Hasil 14 Penelitian Komitmen Organisasi tdk memengaruhi signifikan kepada intensi Turnover Karyawan, Stress Kerja memengaruhi signifikan kepada Intensi T urnover Karyawan, dan Career Growth tak memengaruhi signifikan kepada Intensi Turnover Karyawan, kemudian Komitmen organisasi, stress kerja dan career growth secara simultan memengaruhi signifikan kepada intensi t urnover karyawan. 47 Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel dependen yaitu turnover . Pertidaksamaan pada temuan ini tercantum di variabel independen, Rahmawati & Wahyuningsih, (2020) menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Stess Kerja dan Carer Growth, sedangkan penulis menggunakan variabel Pengembangan Karier dan WLB sebagai variabel independen dan terdapat penambahan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi. 4 22 27 3) Dessyarti,

(2022) dengan judul penelitian Pengaruh WLB terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PO Jaya Ponorogo. Dengan variabel penelitian WLB (X1), Turnover Intention (Y), & Employee Engagement (Z). 37 Metodenya ialah observasi data yang dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software Smart PLS V 3.0 yang ialah metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil 31 49 Penelitian WLB tidak memengaruhi signifikan kepada Turnover Intention, WLB memengaruhi signifikan kepada employee engagement, employee engagement memengaruhi signifikan terhadap Turnover Intention, WLB memengaruhi signifikan kepada Turnover Intention melalui Turnover Intention. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel Y adalah Turnover Intention dan variabel X adalah WLB. Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis menggunakan 1 variabel independen lainnya yaitu Pengembangan Karier & variabel Kepuasan Kerja merupakan mediasi. 20 4) Sidik, (2022) dengan judul penelitian Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial. Dengan variabel penelitian Kontribusi Kepuasan Kerja (X1), serta Turnover Intention (Y). Karya tulis ini memanfaatkan metode yakni analisis data Regression Analysis yang dilengkapi dengan analisis statistik deskriptif. 20 Hasil Penelitian Kontribusi Kepuasan Kerja tak signifikan kepada Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel Y ialah Turnover Intention. Sementara Bedanya penemuan ini tercantum di variabel independen, Sidik, (2022) menggunakan variabel 15 Kepuasan Kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel Pengembangan Karier & WLB sebagai variabel independen dan terdapat penambahan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi. 5) Sujiyati & Dessyarti, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, & Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Dengan variabel penelitian Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), & Turnover Intention (Y). Metodenya ialah menggunakan



pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kemudian diolah melalui IMB SPSS Statistics 20 menggunakan regresi linier berganda. Hasil Penelitian Pengembangann Karir, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja memengaruhi secara negatif kepada Turnover Intention Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel Y yaitu Turnover Intention & variabel X yaitu Pengembangan Karir. Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis menggunakan 1 variabel X lainnya yaitu WLB & variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

2 4 7 8 12 29 6) Prayogi et al ., (2019) dengan judul penelitian Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh WLB & Stres Kerja Terhadap Turnover Intention . Dengan sariabel penelitian WLB (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), & Turnover Intention (Y).

Hasil Penelitian Pengembangan Karier memengaruhi signifikan secara negatif kepada Turnover Intention , Lingkungan Kerja memengaruhi signifikan secara negatif terhadap Turnover Intention , Kepuasan Kerja memengaruhi signifikan secara negatif kepada Turnover Intention. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel Y ialah Turnover Intention, variabel X yaitu Pengembangan Karir, dan variabel intervening ialah Kepuasan Kerja. Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis tidak menggunakan variabel stress kerja tetapi menggunakan WLB sebagai variabel independen lainnya. 7) Ferzanita, (2023) dengan judul penelitian Pengaruh WLB dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Milenial PT XYZ. Dengan variabel penelitian WLB (X1), Kompensasi (X2), Turnover Intention (Y), serta Stres Kerja (Z). 5 6 11 12

21 33 Metodenya ialah menggunakan kuantitatif diolah pakai SmartPLS 3.0 dengan metode Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian WLB memngaruhi positif & signifikan kepada Turnover Intention , Kompensasi tidak mengaruhi dan tak signifikan kepada Turnover Intention . 4 Sementara WLB dan Kompensasi memengaruhi positif dan signifikan kepada Turnover Intention yang dimediasi oleh stress kerja, serta stress kerja memengaruhi terhadap Turnover Intention. Penelitian ini memiliki

persamaan pada variabel Y yaitu Turnover Intention, variabel X yaitu WLB. 16 Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis tidak menggunakan variabel Kompensasi tetapi menggunakan Pengembangan Karier sebagai variabel independen lainnya. Penulis tidak menggunakan variabel Stres Kerja tetapi menggunakan Kepuasan Kerja sebagai mediasi. 3 8) Jayasri & Annisa, (2023) dengan judul penelitian Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator. Dengan variabel penelitian Workload (X1), Career Development (X2), Job Satisfaction (Z), serta Turnover Intention (Y). Metode nya yaitu Teknik sampling non- probability (Purposive Sampling) yang akan diolah menggunakan SmartPLS 3. Hasil Penelitian Workload secara positif & signifikan mempengaruhi Turnover Intention. Career Development secara negatif dan signifikan memengaruhi kepada Variabel Y. Variabel Z memengaruhi negatif dan signifikan terhadap Variabel Y. Workload secara negatif dan signifikan mempengaruhi Job Satisfaction. Career Development secara positif dan signifikan memengaruhi terhadap Job Satisfaction. Job Satisfaction dapat menjadi mediator Workload dan Turnover Intention. Job Satisfaction dapat menjadi mediator Career Development dan Turnover Intention. Penelitian ini memiliki persamaan dengan variabel Y yaitu Turnover Intention, variabel X yaitu Career Development (Pengembangan Karier), dan variabel mediasi Job Satisfaction (Kepuasan Kerja). Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis tidak menggunakan variabel Workload tetapi menggunakan WLB sebagai variabel independen lainnya. 13 9) Situmorang et al., (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention melalui Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi. 13 38 Dengan variabel penelitian Pengembangan Karir (X1), Kinerja Karyawan (Z), Turnover Intention (Y), & Budaya Organisasi (Z). 5 6 11 25 Penelitian ini menggunakan metode survey serta analisis data yang diuji dengan metode Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS), uji validitas menggunakan. Hasil Penelitian Pengembangan karir memengaruhi negatif & signifikan kepada

Turnover Intention, akan tetapi memengaruhi positif & signifikan kepada kinerja. Sementara kinerja karyawan memengaruhi negatif & signifikan kepada Turnover Intention. 5 Kinerja karyawan memediasi hubungan antara pengembangan karir & Turnover Intention, akan tetapi pengembangan karir dengan kinerja karyawan tak dapat dimoderasi oleh budaya organisasi.

Persamaannya adalah variabel Y yaitu Turnover Intention, variabel X yaitu Pengembangan Karier. Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis tidak menggunakan variabel moderasi tetapi menggunakan variabel mediasi. 10) Perera & Pathirana, (2023) dengan judul penelitian Impact Work-Life Balance on the Turnover Intention with the Mediation of Job Satisfaction. Dengan Variabel penelitian WLB (X1), Job Satisfaction (Z), serta Turnover Intention (Y). Metodenya yakni penelitian kuantitatif dengan Teknik simple random sampling kemudian dilakukan pengujian meliputi Uji reability dan validity, descriptive analysis, regression analysis. Hasil Penelitian WLB, memengaruhi negatif & signifikan kepada Turnover Intention, Job Satisfaction memengaruhi negatif & signifikan kepada Turnover Intention, WLB dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi memengaruhi secara negatif kepada Turnover Intention. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel Y yaitu Turnover Intention, variabel X yaitu WLB, serta variabel Z Job Satisfaction. Sementara Perbedaan pada penelitian ini penulis menggunakan 1 variabel X lainnya yaitu Pengembangan Karier. 2.3 Kerangka Berfikir Makin tinggi angka Turnover Intention akhir waktu ini menjadi hal yang serius dan harus diperhatikan oleh organisasi. Menurut Egarini, (2022), Intensi turnover ialah keinginan internal staf untuk meninggalkan organisasi, yang diakibatkan oleh berbagai faktor seperti gaji, masalah keluarga, dan lingkungan kerja. Turnover Intention ini kurang baik, oleh karenanya akan berdampak negatif bagi organisasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dilakukan untuk meneliti indikator apa saja menjadi pengaruh terhadap Turnover Intention karyawan. Adapun variabel yang penulis



cantumkan untuk karya ini adalah Pengembangan Karier, WLB , serta Kepuasan Kerja. Berikut kerangka berfikir yang dipakai dalam karya tulis: Variabel kepuasan kerja menjadi mediasi karena hubungan yang kompleks antara pengembangan karier, WLB , serta turnover intention dalam konteks lingkungan kerja. Pengembangan karier yang baik memberikan kesempatan staf tuk tumbuh, meningkatkan kepuasan kerrja. WLB yang bagus juga meningkatkan kepuasan kerja dengn menguangi stres dan meningkatkan kualitas kehidupann. Kepuasan kerja yang tinggi, sebagai hasil dari faktor-faktor ini, cenderung mengurangi kemauan pekerja untuk menilik peluang kerja di 18 tempat lain (turnover intention).

Dengan demikian, kepuasan kerja bukan hanya sebagai akibat langsung dari pengembangan karier dan WLB , tetapi juga berperan sebagai mediator yang penting dalam mempengaruhi tingkat turnover intention .

Sebagai mediator, kepuasan kerja menjelaskan bagaimana dan mengapa pengembangan karier dan WLB dapat mengurangi turnover intention dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. 2.4 Hipotesis Penelitian Hipotesis Penelitian ialah tanggapan awal terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang bersifat spekulatif, namun didasarkan pada teori-teori atau penemuan sebelumnya. Hipotesis penelitian harus diuji secara empiris melalui pengujian hipotesis, sehingga kebenarannya dapat diverifikasi atau dipertimbangkan lebih lanjut (Zaki & Saiman, 2021).

2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Sreih, (2020); Wang and Chen, (2024) menyebutkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu dampak positif dari diadakannya program Pengembangan Karier. Pengembangan Karier menjadi proses guna meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada perusahaan. Aritonang et al ., (2019), terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir kepada Kepuasan Kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, dalam penelitian Tasrif, (2021); Rulianti, (2021); Pratama & Pasaribu, (2020), menunjukkan hasil penelitian jika Pengembangan Karier mempunyai efek relevan pada Kepuasan Kerja. Dengan memiliki jalur karier yang terdefinisi dengan jelas dan peluang untuk

pertumbuhan, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dikarena karyawan mrasa optimis tentang prospek kemajuan karier mereka di masa mendatang. Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, maka dibentuklah hipotesis: H 1 : Pengembangan Karier memengaruhi terhadap Kepuasan Kerja. 2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Pengembangan Karir mempengaruhi keterikatan kerja secara signifikan dan mempengaruhi keinginan tinggal karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan (Simon et al., 2021).

Pengembangan karir adalah proses pembelajaran, pengembangan, dan pergerakan berkelanjutan menuju tujuan seseorang. Selain itu, pengembangan karir juga mempunyai kelebihan, salah satunya adalah mengurangi Turnover Intention (Sreih, 2020). Menurut Fitriani & Lo, (2020) Pengembangan Karier mempunyai efek signifikan pada Turnover Intention . Pertumbuhan karier di suatu perusahaan berdampak besar pada keinginan staf untuk pindah perusahaan (Turnover Intention), yang berarti keinginan itu akan lebih rendah jika karyawan memiliki peluang pengembangan karier yang baik di perusahaan tersebut (Riantini et al ., 2021); (Ahmadia et al ., 2022); (Yadewani & Wijaya, 2021). Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti 19 terdahulu, maka dibentuklah hipotesis yaitu: H 2 : Pengembangan Karier memengaruhi terhadap Turnover Intention 2.4

52 3 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Dalam memenuhi Kepuasan Kerja dan kebutuhan karyawan diperlukan adanya WLB karyawn. WLB terdapat dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (Nabila et al ., 2022); (Jackson & Fransman, 2019). Menurut Mellita, (2022) WLB memengaruhi signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. WLB menjadi tanda bahwa terdapat dampak yang searah antara WLB dengan Kepuasan Kerja karyawan, sejalan terhadap penelitian tersebut, dalam Prayogi et al ., (2019); Sismawati & Lataruva, (2020), menyebutkan apabila WLBe punya efek signifikan pada kepuasan kerrja. Kemudian penting memperhatikan seimbang tidaknya antara pekerjaan serta kehidupan pribadi, perusahaan bisa memunculkan suasana kerja makin sehat, produktif, juga

meningkatkan kepuasan para staf. Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut: H 3 : WorkLife Balance memengaruhi terhadap Kepuasan Kerjaa

2.4.4 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan yang mencapai keseimbangan yang baik akan merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka, sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. WLB menjadi faktor serta menghasilkan dampak baik terhadap meningkatnya komitmen pekerja pada perusahaan, sehingga dapat menghasilkan penurunan tingkat Turnover Intention (Dessyarti, 2022). Menurut Unice Oloyede, (2022); Ferzanita, (2023), mengatakan bahwa sebagian karyawan meyakini jika WLB yang baik memiliki dampak signifikan pada Turnover Intention. Sejalan dengan penelitian tersebut, Laksono & Wardoyo, (2019); Sismawati & Lataruva, (2020); Barage & Sudarusman, (2022); Wijayanto et al., (2022) WLB yang baik menurunkan tingkat turnover intention karyawan sehingga karyawan tidak memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini. Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut : H 4 : Work-Life Balance memengaruhi terhadap Turnover Intention

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Olusegun dalam Laksono et al., (2019), menyebutkan bila terdapat pengaruh signifikan diantara kepuasan kerja kepada Turnover Intention . Kepuasan kerja karyawan yang baik akan memiliki tingkat Turnover Intention yang lebih rendah, dan sebaliknya jika staff tidak merasa puas menyebabkan minat meninggalkan organisasi akan lebih naik. Kepuasan Kerja punya efek signifikan terhadap Turnover Intention (Fauzi et al., 2022). Sementara Menurut Kristininingsih & Badrianto, (2022); (Nurliawan & Wulandari, 2022) Kepuasan Kerjaa berdampak signifikan kepada Turnover Intention , sehingga apabila kepuasan kerja meningkat maka Turnover Intention akan menurun. Sependapat dengan Kristininingsih, dalam penelitian yang dilakukan oleh Malik et al., (2021), Kepuasan

Kerja terbukti terdapat dampak signifikan terhadap Turnover Intention terhadap karyawan. Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut : H 5 : Kepuasan Kerja memengaruhi terhadap Turnover Intention

2.4.6 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Pengembangan Karir memiliki dampak terhadap Turnover Intention karyawan melalui kepuasan kerja maka Pengembangan Karir yang dilakukan oleh perusahaan tidak serta merta berimplikasi pada Turnover Intention (Wibowo et al ., 2023). Sependapat dengan telaah yang dilakukan oleh Wibowo, dalam penelitian Sismawati & Lataruva, (2020) Kepuasan kerja m e n u n j u k k a n memediasi keterkaitan Career Development (Pengembangan Karir) pada Turnover Intention. Career Development berefek pada kepuasan kerja serta kepuasan kerja berefek kepada Turnover Intention . Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut : H 6 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention

2.4.7 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

WLB memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja serta kepuasan kerja memengaruhi Turnover Intention (Sismawati & Lataruva, 2020). Sejalan dengan Sismawati, dalam penelitian Nair et al ., (2021); Astuti & Anita Tika Putri, (2023); Kamara et al ., (2023), menyebutkan Pengaruh WLB pada Turnover Intention diperantarai Kepuasan Kerja ditunjukkan keterkaitan rumit diantara variabel tersebut. Keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi yang baik secara langsung mengurangi tingkat keinginan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan (Turnover Intention) dengan memberi peluang kepada pekerja guna mendapat keseimbangan tersebut. Tetapi, efek tersebut juga bisa diperantarai dari Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berfungsi menjadi pengait diantara WLB serta Turnover Intention . Saat pekerja / staff merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka, dampak buruk WLB pada niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah.

Berdasarkan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut : H 7 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention 21 BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Karya tulis ini memakai jenis pendekatan kuantitatif. S. Margono dalam Samsu, S, (2021, p.125) menggambarkan penelitian kuantitatif sebagai tahap menumbuhkan pengetahuan dengan memakai data angka guna menemui informasi tentang apa yang ingin diketahui. Samsu, S, (2021, p.126) menyebutkan pendekatan ini dimulai dengan cara berpikir berdasarkan empiris dan rasio kemudian dilakukan pengujian langsung dilapangan, sehingga ilmu bersifat rasional dan teruji secara empiris (berdasarkan kenyataan) untuk kemudian dihasilkan hipotesis. Penelitian Kuantitatif mengutamakan pengukuran dan Analisa hubungan sebab serta akibat dari beberapa variabel. Penelitian ini berangkat dari teori ke data dan berakhir dengan hipotesis ditolak atau diterima. 3.2 Objek Penelitian Menurut Sugiyono, (2018, p. 256) Objek penelitian adalah sebuah objek, organisasi dan kegiatan yang diteliti untuk menganalisis dan mengetahui kesimpulan dari hasil penelitian. 42 Objek penelitian dapat dilihat dari situasi sosial yang terdiri atas, place, actor dan activity (PAA). Sugiyono menekankan pentingnya penelitian yang berorientasi pada objek yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Ini memungkinkan peneliti untuk melakukan penyelidikan yang sistematis dan terarah terhadap fenomena yang dipilih, sehingga hasil penelitian dapat memiliki relevansi dan kegunaan yang lebih besar. Objek dalam penelitian ini ialah Seluruh staff tetap pada PT XYZ. Hasil data diperoleh dari objek penelitian akan diolah dan kemudian diteliti untuk mengambil kesimpulannya. 6 10 16 22 40 46 53 3.3

Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Populasi didalam karya ini yaitu semua karyawan di PT XYZ berjumlah 86 individu dengan kriteria sasaran untuk responden adalah karyawan yang memiliki masa kerja selama 1 (satu) tahun berjumlah 51 karyawan. Kriteria sasaran kedua, karyawan yang memiliki status kepegawaian sebagai karyawan tetap yaitu

berjumlah 42. Alasan menggunakan kriteria tersebut karena staff tetap yang telah bekerja selama satu tahun bahkan lebih dari satu tahun cenderung memiliki tingkat stabilitas dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi potensi bias dalam penelitian, karena mereka mungkin memiliki persepsi yang lebih konsisten tentang pengalaman kerja dan kehidupan kerja mereka (Rizkiana, 2019).

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang terpilih melalui beberapa proses untuk meneliti berbagai sifat tertentu dari populasi induk (Swarjana, 2022). Sampel yang digunakan didalam penelitian harus secara akurat merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, 23 simpulan yang diperoleh dari analisis sampel harus dapat diterapkan secara umum ke seluruh populasi. Dalam menentukan jumlah sampel terdapat beberapa teknik sampling guna menentukan sampel sesuai dengan sumber data sebenarnya, sesuai dengan kriteria dan penyebaran populasi (Handayani, 2020, p. 72). Jenis teknik sampling yang sesuai dengan tulisan ini yaitu Teknik sampling jenuh. **32** Menurut Sugiyono, (2018, p. 85), Teknik Sampling Jenuh merupakan metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel. Pendekatan ini sering kali diterapkan ketika populaasi relatif kecil / jika tujuannya adalah guna membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Hal ini karena ukuran populasi dalam penelitian tersebut cenderung kecil, maka peneliti mengambil seluruh populasi yg bekerja di PT XYZ sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebanyak 42 karyawan sebagai responden.

41 3.4 Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian kuantitatif,

penggunaan data bisa berasal dari primer atau sekunder. Penelitian yang telah berlangsung memakai strategi pengumpulan data secara primer dan sekunder. Sebelum pengujian langsung dilapangan peneliti telah melakukan Pra-Survey sebagai data primer. Dan mengumpulkan data sekunder dari banyak ahli dibidangnya untuk melihat perkembangan suatu fenomena dari waktu ke waktu. Untuk menghasilkan data numerik yang akan diolah untuk mengetahui hipotesis pada penelitian, instrumen yang dipakai yaitu

Kuesioner yang disebarakan kepada perusahaan terkait. **10** Penelitian ini menggunakan data primer diperoleh secara langsung dari narasumber melalui pengisian kuesioner yang disebar dengan Google Form kepada karyawan pada PT XYZ. Menurut Sugiyono (2018, p.142), Kuesioner ialah metode pengumpulan informasi dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada staff untuk dijawab. Sugiyono (2018, p. 138), menyebutkan terdapat beberapa pemikiran yang perlu dipahami oleh peneliti dalam menggunakan kuesioner adalah, 1) Responden ialah individu yang paling memahami tentang mereka; 2) Bahwa apa yang disampaikan oleh responden kepada peneliti sehingga dapat dipercaya; 3) Interpretasi responden mengenai pernyataan yang diberikan oleh peneliti sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dari karya tulis ini memakai skala likert. Skala Likert adalah alat ukur yang dikenakan guna menilai sikap, pendapat, dan persepsi narasumber terhadap indikator variabel dalam kuesioner yang disediakan. Dalam skala Likert, setiap pertanyaan dalam instrumen yang digunakan menawarkan pilihan yang bervariasi, diawali respon sangat positif hingga sangat negatif. (Hardani et al., 2020, p. 391). Nilai skala likert yang dipakai dalam kuesioner telaah ini yaitu: Tabel 3. 1 Skala Likert Skala Likert Pengukuran Skala Likert 24 1 Sangat Tak Setuju (STS) 2 Tak Setuju (TS) 3 Setuju (S) 4 Sangat Setuju (ST) Sumber: Maulana, (2022) Penelitian ini menggunakan interval 1-4. Menurut Maulana, (2022) Modifikasi skala Likert bertujuan guna mengatasi kelemahan yang terkandung dalam skala 5 (lima) atau 7 (tujuh) tingkat. Modifikasi ini menghapus kategori jawaban yang berada di tengah karena tiga alasan utama: 1) Kategori demikian dapat memiliki makna berganda, sering kali diinterpretasikan sebagai tidak dapat memutuskan, netral, setuju tidak, tidak setuju tidak, atau bahkan ragu-ragu. 2) Adanya jawaban di tengah cenderung menyebabkan responden menjawab secara netral. 3) Pengkategorian SS-S-TS-STs bertujuan untuk mengidentifikasi kecenderungan pendapat responden, apakah menuju setuju atau tidak

setuju. Skala Likrt yang dimodiifikasi memiliki intervl 1-4, dimana 4 berarti "sangat setuju" (SS), 3 "setju" (S), 2 "tidak setuju" (TS), dan 1 "sangat tak setuju" (STS). 3.5 Definisi Operasional

Nurdin & Hartati, (2019, p. 122) menuturkan definisi operasional merujuk pada proses mengartikan variabel dalam penelitian berdasarkan ciri- ciri yang dapat diamati atau diukur secara spesifik. Ini memungkinkan peneliti untuk mengamati atau mengukur suatu objek atau fenomena secara akurat dan teliti. Definisi operasionaal ditentkan oleh parameter atau indikator yang digunmakan sebagai standar pengukuranm dalam peneelitan. Terdapat 4 (empat) variabel yang dikenakan dalaam tulisann ini, yaitu : 1) Variabel Independen Variabel tersebut juga dikenal sebagai variabel bebas, ialah faktor / variabel yang memiliki dampak kepada variabel dependen dalam suatu penelitian (Handayani, 2020, p.36). Terdapat 2 (dua) Variabel independen dipakai dalam temuan ini yakni, Pengembangan Karier dan WLB 2) Variabel Mediasi Merupakan vaariabel yang memilikii kemampuan untuk perantara dari pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Handayani, 2020, p. 37). Terdapat 1 (satu) Variabel Z yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kepuasan Kerja 3) Variabel Dependen Juga dikenal sebagai variabel tergantung, merupakan variabel utama dalam suatu penelitian yang menjabarkan tujuan dari penelitian tersebut. 44 Variabel ini dipengaruhi oleh variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian tersebut 25 (Handayani, 2020, p. 36). Terdapat 1 (satu) Variabel dependen yang terlibat dalam telaah ini yaitu, Turnover Intention. 50 Berikut adalah tabel definisi operasional variabel : Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Variabel dan Definisi Indikator Pernyataan Skala Pengembangan Karier (X1) Pengembangan karier adalah proses yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan potensi seseorang dalam mencapai tujuan karir mereka (Kasman & Ali, 2022) Prestasi Kerja Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Skala Likert Saya bisa menyelesaikan tugas dengan efisiensi. 48 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi

target yang ditetapkan dengan baik. Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Exposure Atasan saya mengenal saya dengan baik. Skala Likert Saya berupaya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya. Setia pada Organisasi Saya merasa puas bekerja pada perusahaan ini. Skala Likert Saya selalu mengikuti aturan yang ada di perusahaan. 26 Mentor dan Sponsor Saya akan menjaga kepercayaan yang diberikan atasan saya. Skala Likert Atasan memberikan masukan terkait pekerjaan kepada karyawannya. Peluang untuk Tumbuh Perusahaan memberi peluang kepada karyawan untuk merintis karir mereka. Skala Likert Perusahaan menyediakan program pelatihan khusus bagi karyawan untuk berkembang. Saya diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saya. Niat untuk Keluar Saya yakin bahwa peluang karir saya di perusahaan ini terbuka dan jelas. Skala Likert Manajemen memberikan dukungan aktif terhadap ide-ide yang diajukan oleh karyawan. Work-Life Balance (X2) WLB merupakan keseimbangan Efisiensi & Efektivitas di Tempat Kerja Saya dapat bekerja secara efektif dan efisien meskipun saya sedang stres. Skala Likert Saya puas dengan kualitas dan hasil kerja saya. 27 kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi tanpa adanya kendala yang dirasakan oleh perusahaan (Handayani et al., 2022) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan deadline yang diberikan. Beban Kerja Saya mengatur jadwal kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga saya. Skala Likert Saya mampu menangani beban kerja dengan baik. 10 Kepribadian dan Perawatan Diri Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi dan aktivitas lain yang saya sukai. Skala Likert Saya yakin bahwa setiap hari saya memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dari pekerjaan saya. Hubungan Dukungan Keluarga Saya memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga saya. 10 Skala Likert Saya mendapatkan dukungan yang baik dari keluarga terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Inisiatif Kesehatan dan Saya memiliki cukup waktu untuk berolahraga seperti jogging dan workout. Skala Likert 28 Kesejahteraan Saya

tidak mudah merasa tertekan atau mengalami kecemasan. Kepuasan Kerja (Z) Kepuasan kerja adalah tindakan kognitif, ungkapan afektif, atau perbedaan antara apa yang telah diperoleh dengan harapan yang telah didapatkan. (Sunarta, 2019) Pekerjaan Saya memahami pekerjaan saya dengan baik. Skala Likert Pekerjaan saya saat ini sesuai terhadap pendidikan yang saya milik. Saya merasakan puas dengan pekerjaan yang saya miliki karena sesuai terhadap kemampuan yang saya punya Upah Saya yakin bahwa upah yang saya dapat sepadan dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan. Skala Likert Saya percaya bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan klasifikasi jabatan saya. Promosi Perusahaan mempromosikan karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Skala Likert Karyawan yang kompeten cenderung mendapatkan promosi dengan lebih cepat. Pengawas Komunikasi mengenai pekerjaan antara atasan Skala Likert 29 dan karyawan berlangsung lancar. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai terhadap petunjuk yang diberikan. Rekan Kerja Saya mampu berkolaborasi dengan seluruh rekan kerja untuk mencapai tujuan kerja. Skala Likert Saya memiliki hubungan baik dengan semua kolega. Saya merasakan adanya saling menghargai di antara semua karyawan. Saya merasakan adanya sikap saling bantu di antara semua karyawan. Turnover Intention (Y) Keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat di masa mendatang Pemikiran tuk Keluar dari Organisasi Saya memiliki niat tuk meninggalkan organisasi karna beban kerja yang berat. Skala Likert Saya memiliki niat tuk meninggalkan perusahaan karena saya merasaa jika imbalan yg saya terima tidak sebanding dengan kontribusi yg saya berikan. Saya merasa bahwa dalam perusahaan ini, potensi 30 (Riantini et al ., 2021) pengembangan karier saya terbatas. Keinginan tuk Mencari Pekerjaan yang lebih Baik Saya mulai merasa bosan terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani sekarang. Skala Likert Saya sedang mencari informasi tentang peluang pekerjaan lain. Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dalam Waktu Dekat Saya memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena merasa

beban kerja yang saya tanggung sangat berat. Skala Likert Saya sedang mempertimbangkan untuk memulai atau mendirikan bisnis sendiri.

Saya merasa cemas atau gelisah setelah pulang dari tempat kerja.

3.6 Teknik Analisis Data Teknik pengumpulan data adalah proses penting dalam menyusun strategi yang akan digunakan dalam penelitian guna mendapat info sesuai keperluan sesuai dengan topik karya ilmiah hingga dapat melakukan tahap analisis pengambilan kesimpulan pada penelitian (Nizamuddin et al. , 2021). Metode penelitian menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) untuk menguji variabel mediasi, menggunakan software smartPLS. SEM memiliki karakteristik yang bersifat Teknik analisa guna lebih menegaskan data penelitian dari pada untuk menerangkan (Mulyadi et al. , 2021).

18 Menurut Yamin, (2022, p. 5) SEM – PLS adalah metode analisis statistik multivariat yang dimanfaatkan guna mengevaluasi pengaruh antara variabel secara simultan, dengan penekanan pada studi eksplorasi, prediksi, atau pengembangan model struktural. Ini disebabkan oleh fakta bahwa algoritma yang digunakan dalam SEM PLS bertujuan untuk memaksimalkan nilai R square dari variabel endogen. Teknik analisis yang dimanfaatkan oleh penelitian ini adalah statistik deskriptif & statistik inferensial. 3.1 3.7 Analisis Statistik Deskriptif Sugiarto & Setio, (2020) menyatakan bahwa Statistika Deskriptif adalah bagian statistika berupa cara-cara mengumpulkan dan menyederhanakan data dan angka dari hasil penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipahami. Analisis Statistik Deskriptif bertujuan untuk mengatur dan mengevaluasi data atau angka secara terperinci, singkat, dan terstruktur, untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang fenomena yang diamati dalam penelitian, serta memudahkan penarikan kesimpulan. Menurut Yamin, (2022, p. 473) Terdapat 3 hal yang akan dicari dalam statistik deskriptif, yaitu : 1) Rata-rata, standard deviasi, minimum dan maksimum, median, varians, kurtosis dan skewness 2) Distribusi Frekuensi dan Persentase 3) Cross Tabulasi 3.7 Analisis Statistik

Inferensial Analisis Statistika Inferensial adalah metode analisis yang berkaitan dengan pembuatan keputusan, perkiraan atau prediksi mengenai populasi yang menjadi topik utama sesuai dengan sampel yang diambil dari populasi dalam telaah tersebut. Metode statistika inferensial memiliki keterkaitan dengan aktivitas menganalisis sebagian data penelitian hingga dengan prediksi atau penarikan kesimpulan terkait seluruh data penelitian, sehingga statistik inferensial memiliki sifat yang lebih mendalaam sehingga merupakan tindak lanjut dari statistik deskriptif. (Sugiarto & Setio, 2020, p.9). 3.7.1 Uji Outer Model

Uji Outer Model merupakan model dalam SEM untuk menunjukkan besaran dari faktor muatan setiap indikator variable kepada variabel lainnya sehingga nilai koefisien akan memiliki pengaruh terhadap variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Rahmat, 2022). Dalam mengevaluasi model pengukuran pada uji outer model, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap validitas konvergen, validitas diskriminan, Average Variance Extracted, dan pengukuran reliabilitas (Handayani, 2019, p. 128). 1) Convergent Validity Validitas mengukur seberapa tepat atau akurat alat ukur atau instrumen dalam mengukur sebuah konsep, sedangkan reliabilitas mengukur seberapa konsisten dan dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam mengukur variabel. (Yamin, 2022, p. 667).

a) Outer Loading Yamin, (2022) Validitas konvergen merupakan proses ukur dari sebuah konstruk harus mempunyai korelasi yang tinggi. Penelitian ini menggunakan indikator reflektif, sehingga validitas konvergen dapat dinilai 32 berdasarkan angka faktor beban guna tiap indikator konstruk. Aturan praktis yang sering digunakan adalah nilai faktor beban dengan 0.60 sampai 0.70 dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen. b) Average Variance Extracted (AVE) Pengujian statistik terhadap efek tiap variabel X terhadap variabel Y dalam fiat model, yang merupakan uji hipotesis penelitian, akan dimulai dengan mengevaluasi model struktural yang diperoleh dari SEM. Indikator dari konstruk penelitian memiliki nilai AVE, yang melebihi 0,5, yang

lebih tinggi dari standar minimum yang diharapkan sebesar 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya seluruh variabel dan indikator dalam model fit memiliki validitas yg memadai. (Yamin, 2022, p. 14).

2) Discriminant Validity Yamin, (2022), p. 14 menyatakan bahwa, Penguajian validitas diskriminant melibatkann evaluasi cros-loading antar indikator-indikator reflektif dan konstruknya. Sebuah indikator dianggap valid apabila memiliki faktor beban tinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan faktor beban pada konstruk lainnya. 30 Setelah validitas konvergen terpenuhi, langkah berikutnya yang diuji adalah validitas diskriminan antara setiap konstruk terhadap nilai korelasi antar konstruk dalam model. Metode yang umum digunakan untuk hal ini meliputi Fornell Larcker Criterion, HTMT, dan Cross Loadings. 16

3) Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Menurut Ghozali & Latan, (2016, p. 75) Uji Reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif dilakukan guna memberi bukti akurasi, konsistensi, dan kesesuaian instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk. Ini dapat dilakukan dalam PLS-SEM program SmartPLS 4.0 dengan menghitung nilai reliabilitas komposit. Reliabilitas diukur oleh Cronbach's Alpha serta Composite Reliability dengan nilai minimum yaitu 0,70 (Yamin, 2022, p. 667).

3.7.2 Uji Inner Model Menurut Rahmat, (2022), Uji Inner Model adalah model dalam SEM yang memiliki tujuan agar mengetahui nilai T hitung guna menilai tingkat signifikansi memngaruhi pada variabel X kepada variabel Y yang akan ditindak lanjutkan pada pengujian hipotesis dalam penelitian. Evaluasi pada Inner model perlu dilakukan pengujian, yaitu uji R squer, effect size, relevansi prediktif stone- geisser, nilai q², nilai GoF, dan nilai T-value (Handayani, 2019, p.131).

1) R-Square (R²) R-Square yakni ukuran yang dipakai guna mengevaluasi sejauhh mana macam variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel X, atau seberapa efektif model dalam menjelaskan pengaruh variabel X kepada 33 variabel Y.. Ketika nilai R-Square $\geq 0,75$, itu menampilkan mode l yang kuat; bila skor R-Square antara 0,50-0,75, itu menunjukkan

model yang moderat; serta apabila nilai R- Square antara 0,25-0,50, itu membuktikan model yang lemah. (Yamin, 2022 , p.19). 2) f-Square (f^2) f-Square merupakan ukuran tambahan tuk mengevaluasi kekuatan atau besarnya dampak variabel X kepada variabel Y. Jika nilai f-Square $< 0,02$, itu menunjukkan tak ada memengaruhi yang signifikan, nilai f-Square kisaran $0,02 - < 0,15$ menunjukkan pengaruh yang kecil, nilai f-Square kisaran $0,15 - < 0,35$ membuktikan dampak yang sedang, dan nilai f-Square $\geq 0,35$ membuktikan dampak yang besar (Yamin, 2022 , p.25). 3) Predictive Relevance (Q^2) Menurut Ghozali, (2021) Q^2 digunakan untuk menguji validitas prediksi model terhadap konstruk variabel dependen, yang berarti nilai Q^2 tidak menilai keseluruhan model. Jika nilai $Q^2 > 0$, sebagai penunjuk jika model mempunyai relevansi prediksi, sedangkan ketika nilai $Q^2 < 0$, menampilkan jika model punya relevansi prediksi agak kurang. **24** Skala nilai Q^2 untuk predictive relevance adalah, nilai 0,02 membuktikan model yang lemah, nilai 0,15 membuktikan model yang moderat, serta nilai 0,35 membuktikan model yang kuat. **35** 4) Goodness of Fit (GoF) Indeks GoF ialah ukuran tunggal tuk mengevaluasi kinerja penggabungan dari model pengukuran serta struktural. Skor GoF dihitung dengan mengalikan akar kuadrat dari average communalities dengan rerata nilai R^2 model. Rentang skor GoF adalah diantara 0 hingga 1, dengan penafsiran sebagai berikut: 0,1 (GoF rendah), 0,25 (GoF sedang), serta 0,36 (GoF tinggi). (Yamin, 2022 , p.22). 3.8 Uji Hipotesis Menurut Sugiyono (2019 : 159) dalam penelitian Nurbayani, (2022) Uji Hipotesis adalah pembahasan sementara mengenai rumusan masalah pada penelitian dan diuji kembali untuk dapat mengambil kesimpulan dari perolehan data penelitian. Menurut Handayani, (2019, p. 132), untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis, perlu dilakukan dengan evaluasi nilai T-value menggunakan PLS. Rule of thumb pada nilai T-value diangka signifikansi 5%. Menurut Yamin, (2022, p. 18). Hasil pengujian dilihat dari nilai t-value guna menguji dua arah yakni 1.65 (tingkat

signifikansi = 10%); 1.96 (tingkat signifikansi = 5%); serta 2.58 (tingkat signifikansi = 1%). Nilai p- value guna mengevaluasi dan membandingkannya dengan alpha yang sudah ditetapkan (0,05 atau 0,01). Bila p- value < 0,05 diantara variabel mempunyai nilai signifikan. Ketika p- value > 0,05 diantara variabel sehingga nilai tak signifikan.

1 Hipotesis : A. H 1 : Pengembangan Karier (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) \neq H : Pengembangan Karier (X1) tak punya efek signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) secara parsial. \neq H a : Pengembangan Karier (X1) mempunyai efek signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) secara parsial. B. H 2 : Pengembangan Karier (X1) dan Turnover Intention (Y) \neq H : Pengembangan Karier (X1) tak ada efek pada Turnover Intention (Y) secara parsial. \neq H a : Pengembangan Karier (X1) mempunyai efek signifikan pada Turnover Intention (Y) secara parsial. C. H 3 : WLB (X2) & Kepuasan Kerja (Z) \neq H : WLB (X2) tak mempunyai efek signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) secara parsial. \neq H a : WLB (X2) mempunyai efek signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) secara parsial. D. H 4 : WLB (X2) dan Turnover Intention (Y) \neq H : WLB (X2) tak mempunyai efek pada Turnover Intention (Y) secara parsial. \neq H a : WLB (X2) mempunyai efek signifikan pada Turnover Intention (Y) secara parsial. E. H 5 : Kepuasan Kerja (Z) dan Turnover Intention (Y) \neq H : Kepuasan Kerja (Z) tak mempunyai efek pada Turnover Intention (Y) secara parsial. \neq H a : Kepuasan Kerja (Z) mempunyai efek signifikan pada Turnover Intention (Y) secara parsial. F. H 6 : Pengembangan Karier (X1), Turnover Intention (Y), dan Kepuasan Kerja (Z) \neq H : Kepuasan Kerja (Z) tak mempunyai efek dalam memediasi Pengembangan Karier (X1) pada Turnover Intention (Y) secara parsial. \neq H a : Kepuasan Kerja (Z) punya efek signifikan dalam memediasi Pengembangan Karier (X1) pada Turnover Intention (Y) secara parsial. G. H 7 : WLB (X2), Turnover Intention (Y), serta Kepuasan Kerja (Z) \neq H : Kepuasan Kerja (Z) tak mempunyai efek dalam memediasi WLB (X2) pada Turnover

Intention (Y) secara parsial. H_a : Kepuasan Ketrja (Z) mempunyai i efek signifikn dalam memediasi WLB (X2) pada Trnover Intention (Y) secara parsial.

6 34 46 51 36 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1 1

Karakteristik Responden Pengambilan data pada karya tulis ini dilaksanakan dengan pengisian kuesioner dari Google Form . Pengisian kuesioner disebarakan terhadap karyawan PT XYZ dengan kunjungan langsung oleh peneliti ke PT XYZ dan sebagian dikirimkan melalui media sosial WhatsApp. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini mendapatkan total responden sebanyak 53 karyawan. Akan tetapi ada 11 responden yang tidak bisa dilakukan analisis pada penelitian ini sebab tidak memenuhi kriteria: 1) Karyawan yang memiliki masa kerja diperusahaan selama 1 (satu) tahun; 2) Memiliki status kepegawaian sebagai karyawan tetap. Maka, data responden yang bisa dilakukan analisis pada penelitian ini yakni sebanyak 42 responden dengan penggabungan beberapa karakteristik sebagai berikut. Tabel 4. 1 J enis Kelamin Responden Jenis Kelamiin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	18	42.9
Wanita	24	57.1
Total	42	100.0

Sumber : Data diolah (2024) Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kebanyakan staff pada penelitian ini berjenis Wanita dengn peresentase 57.1% yaitu sebanyak 24 karyawan. Sedangkan jenis kelamin Laki-Laki memiliki peresentase 43.4% yaitu sebanyak 18 karyawan. Sehingga jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 42 staf pekerja. Tabel 4. 2 Usia Responden Usia Frekuensi Presentase <20 Tahun 2 4.8 21-30 Tahun 22 52.4 31-40 Tahun 17 40.5 41-50 Tahun 1 2.4 >50 Tahun - - 37 Total 42 100. Sumber : Data diolah (2024) Pada tabel 4.2 bisa dilihat jika kebanyakan staff pada penelitian ini memiliki umur 21-30 tahun dengan persentase 52.4% yaitu sebanyak 22 karyawan. Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden Pendidikan Trakhir Frekuensi Presentase SMA/SMK 13 31. Diploma 4 9.5 S1 23 54.8 S2 2 4.8 Total 42 100. Sumber : Data diolah (2024) Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat jika sebagain besar staff dalam penelitian ini berpendidikan terakhir S1 dengan peresentase 54.8% yaitu

REPORT #21991079

sebanyak 23 karyawan. Tabel 4. 4 Penghasilan Per Bulan Responden

Penghasilan Per Bulan Frekuensi Presentase <Rp5.000.000 8 19.

Rp5.000.000 – Rp10.000.000 2 47.6 Rp10.000.000 – Rp15.000.000 11 2

6.2 Rp15.000.000 – 20.000.00 2 4.8 >20.000.000 1 2.4 Total 42 100.

0 Sumber : Data diolah (2024) Tabel 4.4 bisa dilihat jika

mayoritas staff pada temuan ini mempunyai Penghasilan Per Bulan

sebanyak Rp5.000.000 – 10.000.000 dengan peresentase 47.6% yaitu sebanya

k 20 karyawan. 4.1.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis deskriptof adalah metode dalam statistik yang digunakan tuk

menggambarkan atau meringkas data yang diperoleh dari suatu penelitian

tanpa membuat kesimpulan atau prediksi. Tujuan utama analisis deskriptif

adalah 38 memberikan gambaran umum tentang karakteristik dataa, yaitu

Mean , Minimal, Maksimal, dan Standard Deviation . 4.1.2.1 Variabel

Pengembangan Karier Tabel 4. 5 Data Statistik Deskriptif Variabel

Pengembangan Karier Item N Min Max Mean Standard Deviation PK1 42

1 4 3.48 .707 PK2 42 2 4 3.48 .552 PK3 42 1 4 3.33 .687

PK4 42 1 4 3.48 .740 PK5 42 1 4 3.36 .821 PK6 42 2 4

3.69 .517 PK7 42 1 4 3.14 .843 PK8 42 1 4 3.60 .665 PK9

42 1 4 3.69 .64 PK1 42 1 4 3.36 .791 PK11 42 1 4 3.19

.833 PK12 42 1 4 3.31 .715 PK13 42 1 4 3.36 .692 PK14 42

1 4 3.10 .850 PK15 42 2 4 3.19 .634 Valid N 42 Sumber :

Data diolah (2024) Tabel 4.5 tercantum jika responden untuk variabel

Pengembangan Karier punya angka mean paling tinggi untuk pernyataan

ke-6 yaitu senilai 3.69, Atasan saya mengenal saya dengan baik.

Kemudian nilai mean tertinggi selanjutnya dengan nilai yang sama yaitu

sebesar 3.69 pada pernyataan ke-9, Saya merasa didukung oleh atasan

dalam perjalanan karier saya, yang membantu saya tumbuh dan berkembang

di perusahaan ini. Nilai Standard Deviation terlampau berjarak dari

angka 0, jadi memiliki artian data bervariasi. Selain itu, 39

responden lebih condong menjawab pernyataan menggunakan skala 3 (Setuju)

dan 4 (Sangat Setuju). 4.1.2.2 Variabel WLB Tabel 4. 6 Data

REPORT #21991079

Statistik Deskriptif Variabel WLB Item N Min Max Mean Standard

Deviation WLB1 42 1 4 3.2 .924 WLB2 42 1 4 3.45 .772 WLB3

42 2 4 3.45 .593 WLB4 42 1 4 3.48 .671 WLB5 42 1 4 3.4

.734 WLB6 42 1 4 3.7 .947 WLB7 42 1 4 3.1 .790 WLB8 42 1

4 3.7 .778 40 WLB9 42 2 4 3.38 .661 WLB10 42 1 4 3.5 .854

WLB11 42 1 4 3.12 .705 Valid N 42 Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 4.6 tercantum bila responden untuk variabel WLB mempunyai angka

mean paling tinggi untuk pernyataan ke-4 yaitu senilai 3.48, Saya

mengatur jadwal kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga

saya. Kemudian nilai mean tertinggi selanjutnya yaitu sebesar 3.45

pada pernyataan ke- 2, Saya puas dengan kualitas dan hasil kerja

saya. Nilai Standard Deviation terlampaui berjarak dari angka 0,

diartikan jika data bervariasi. Selain itu, responden condong menjawab

pernyataan dan memilih skala 3 (Setuju) serta 4 (Sangat Setuju).

4.1.2.3 Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4. 7 Data Statistik Deskriptif

Variabel Kepuasan Kerja Item N Min Max Mean Standard Deviation KK1

42 1 4 3.36 .727 KK2 42 1 4 3.21 .951 KK3 42 1 4 3.29

.742 KK4 42 1 4 3.29 .805 KK5 42 1 4 3.21 .813 KK6 42 1

4 3.43 .703 KK7 42 2 4 3.29 .673 KK8 42 1 4 3.36 .759 KK9

42 2 4 3.48 .552 KK1 42 1 4 3.43 .703 KK11 42 1 4 3.36

.759 KK12 42 2 4 3.45 .705 KK13 42 1 4 3.36 .791 Valid N

42 Sumber : Data diolah (2024) 41 Tabel 4.7 ditunjukkan jika

responden untuk variabel Kepuasan Kerja punya angka mean paling

tinggi di pernyataan ke-9 yaitu senilai 3.48, Saya menyelesaikan

pekerjaan sesuai terhadap petunjuk yang diberikan. Kemudian nilai mean

tertinggi selanjutnya yaitu sebesar 3.45 pada pernyataan ke-12, Saya

merasakan adanya saling menghargai di antara semua karyawan. Nilai

Standard Deviation terlampaui berjarak dari angka 0, diartikan data

bervariasi. Selain itu, responden condong menjawab pernyataan dan

memilih skala 3 (Setuju) serta 4 (Sangat Setuju). 4.1.2.4 Variabel

Turnover Intention Tabel 4. 8 Data Statistik Deskriptif Variabel

REPORT #21991079

Turnover Intention Item N Min Max Mean Standard Deviation TI1 42 1
4 2.52 1.042 TI2 42 1 4 2.62 1.035 TI3 42 1 4 2.52 .994
TI4 42 1 4 2.57 .887 TI5 42 1 4 2.74 .912 TI6 42 1 4
2.48 .994 TI7 42 1 4 2.83 1.080 TI8 42 1 4 2.5 1.065 Valid

N 42 Sumber : Data diolah (2024) Tabel 4.8 ditunjukkan bahwa responden pada variabel Turnover Intention punya angka mean paling tinggi di pernyataan ke-7 yaitu senilai 2.83, Saya sedang mempertimbangkan untuk memulai atau mendirikan bisnis sendiri. Kemudian nilai mean tertinggi selanjutnya yaitu sebesar 2.74 pada pernyataan ke- 5, Saya sedang mencari informasi tentang peluang pekerjaan lain. Nilai Standard Deviation jauh dari angka 0, diartikan data bervariasi. Selain itu, responden punya kecondongan menjawab pernyataan dan memilih skala 3 (Setuju) serta 4 (Sangat Setuju).

4.1.3 Hasil Analisis Statistik Inferensial Analisis inferensial dalam SEM (Structural Equation Modeling) versi 0.4 adalah metode statistik untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antara variabel laten dan manifest menggunakan data sampel. Ini melibatkan pengujian Outer dan Inner Model. 4.2 4.1

7 3.1 Uji Outer Model Uji outer model melibatkan pengujian reliabilitas (seperti Cronbach's Alpha dan Composite Reliability) serta validitas seperti Average Variance Extracted (AVE) dari indikator-indikator yang digunakan untuk memastikan bahwa mereka secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud. 1) Convergent Validity Validitas konvergen menunjukkan seberapa baik indikator- indikator suatu konstruk berkorelasi. Dalam penelitian ini sebuah indikator akan dianggap valid dalam validitas konvergen apabila nilai Loading Factor, yaitu 0.60 hingga 0.70 . Tabel 4. 9 Hasil Nilai Loading Factor Indikator

Kepuasan Kerja Pengembangan Karier Work-Life Balance Turnover Intention
KK 1 0.738 KK 2 0.686 KK 3 0.743 KK 4 0.765 KK 5 0.747 KK
6 0.795 KK 8 0.771 PK 3 0.665 PK 4 0.721 PK 5 0.782 PK 6
0.698 43 PK 7 0.834 PK 8 0.635 PK 9 0.671 PK 10 0.776 PK
11 0.800 PK 13 0.778 PK 14 0.736 WLB 1 0.795 WLB 4 0.673

REPORT #21991079

WLB 5 0.791 WLB 6 0.780 WLB 7 0.855 WLB 8 0.824 WLB 9 0.682

WLB 10 0.794 WLB 11 0.785 TI 1 0.877 TI 2 0.890 TI 3 0.901

TI 4 0.778 TI 5 0.807 TI 6 0.917 TI 7 0.709 TI 8 0.847

Sumber : Data diolah (2024) Tampak dari tabel 4.9, variabel Kepuasan Kerja (KK), Pengembangan Karier (PK), WLB (WLB), dan Turnover Intention (TI) memenuhi syarat validitas, karena keseluruhan nilai loading factor lebih besar daripada 0.60. Indikator dari pernyataan KK 6, PK 7, WLB 7, dan TI 6 terdapat angka loading factor yang tinggi, sehingga ditunjukkan kontribusi signifikan guna pengukuran konstruk masing-masing. Sementara indikator pada pernyataan KK 7, KK 9, PK 1, PK 2, PK 12, PK 15, WLB 2, dan WLB 3 tidak dapat dicantumkan dalam tabel Loading Factor penelitian ini karena tidak memenuhi syarat validitas. Setelah validitas konvergen terpenuhi, langkah berikutnya yang diuji adalah Average Variance Extracted (AVE) valid > 0.5 dan valid diskriminan. 44 Dalam penelitian ini validitas diskriminan yang digunakan menggunakan metode Cross Loadings. Tabel 4. 10 Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE) Variabel Average Variance Extracted (AVE) Kepuasan Kerja 0.562 Pengembangan Karier 0.545 Work-Life Balance 0.604 Turnover Intention 0.711 Sumber : Data diolah (2024) Pada Tabel 4.10 membuktikan Nilai AVE pada variabel Kepuasan Kerja yaitu 0.562, Pengembangan Karier yaitu 0.545, WLB yaitu 0.604 & variabel Turnover Intention yaitu 0.711. jadi seluruh variabel memiliki nilai AVE Valid yaitu > 0.5. 2) Discriminant Validity Tabel 4. 11 Hasil Nilai Cross Loading Indikator Kepuasan Kerja Pengembangan Karier Work-Life Balance Turnover Intention KK 1 0.738 0.527 0.702 0.236 KK 2 0.686 0.579 0.519 0.328 KK 3 0.743 0.712 0.659 0.215 KK 4 0.765 0.659 0.538 0.254 KK 5 0.747 0.710 0.443 0.196 KK 6 0.795 0.712 0.586 0.151 KK 8 0.771 0.689 0.568 0.158 PK 3 0.603 0.665 0.338 0.216 PK 4 0.568 0.721 0.352 0.284 PK 5 0.662 0.782 0.562 0.215 PK 6 0.516 0.698 0.497 0.219 PK 7 0.773 0.834 0.677 0.117 PK 8 0.474 0.635 0.423 -0.002 PK 9 0.615 0.672

REPORT #21991079

0.297 0.107 PK 10 0.701 0.776 0.610 0.184 PK 11 0.667 0.800
 0.542 0.079 PK 13 0.745 0.778 0.552 0.063 PK 14 0.669 0.736
 0.566 0.306 WLB 1 0.459 0.382 0.795 0.025 WLB 4 0.416 0.380
 0.673 -0.163 WLB 5 0.595 0.455 0.791 0.093 WLB 6 0.458 0.476
 0.780 0.032 WLB 7 0.771 0.625 0.855 0.161 WLB 8 0.675 0.609
 0.824 0.185 WLB 9 0.590 0.605 0.682 0.141 WLB 10 0.697 0.589
 0.794 0.262 WLB 11 0.562 0.479 0.785 0.006 TI 1 0.259 0.255
 0.207 0.877 TI 2 0.221 0.233 0.168 0.89 TI 3 0.245 0.176 0.069
 0.901 TI 4 0.020 -0.005 0.005 0.778 TI 5 0.192 0.152 0.069
 0.807 TI 6 0.268 0.261 0.130 0.927 TI 7 0.153 0.114 0.093 0.709
 TI 8 0.121 0.087 0.055 0.847 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 Indikator dalam penelitian ini memiliki loading factor yang lebih tinggi pada konstrk yang sesuaai, menunjukkan korelasii yang lebh kuat dengn konstruk tersebt dibandingkn dengn konstruk lainnya. Hal ini meneegaskan validitassnya dalam pengujian validitass diskriminant. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas konstruk menggunakan indiktor reflektief tuk memastikamn akurasi dan konsitensi instrumen pengukurann.

3) Composite Validity Tabel 4. 12 Hasil Nilai Composite Validity Composite Validity 46 Kepuasan Kerja 0.933 Pengembangan Karier 0.929 WLB 0.932 Turnover Intention 0.951 Sumber : Data diolah (2024) Berdasarkan Tabel 4.12, membuktikan nilaii composite validity pada variabel Kepuasan Kerja yaitu 0.933, Pengembangan Karier yaitu 0.929, WLB yaitu 0.932 dan variabel Turnover Intention adlah 0.951. Seluruh konstruk pada penelitian ini terdapat nilai yaitu > 0.70 sehingga dinyatakan reliabel.

4) Cronbach's Alpha Tabel 4. 13 Hasil Nilai Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja 0.921 Pengembangan Karier 0.916 WLB 0.918 Turnover Intention 0.943 Sumber : Data diolah (2024) Berdasarkan Tabel 4.13, menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepuasan Kerja yaitu 0.921, Pengembangan Karier yaitu 0.916, WLB yaitu 0.918 dan variabel Turnover Inten yaitu 0.943. Seluruh konstruk dalam telaah ini dihasilkan angka

yaitu > 0.70 sehingga bisa dikatakan reliabel. 4.1.3.2 Uji Inner Model 1) Analisis R - Square (R^2) R - Square digunakan guna mengukur sejauh mana dampak variabel X terhadap variabel Y. Nilai $\geq 0,75$ menunjukkan model kuat, $0,50-0,75$ moderat, serta $0,25-0,50$ lemah . Tabel 4. 14 Hasil Nilai R-Square R- Square Kepuasan Kerja 0.806 Turnover Intention 0.073 Sumber : Data diolah (2024) Tampak pada tabel 4.14 Nilai R-Square pada variabel Turnover Intention sebesar 0.073 atau 7.3% ditunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja menunjukkan kontribusi pada Turnover Intention senilai 7.3% dan tersisa senilai 92.7% akan dimemengaruhi oleh factor-factor lain yang bukan termasuk dalam penelitian. Maka model yang digunakan masuk kedalam 47 kategori lemah. Sementara Nilai R-Square pada variabel Kepuasan Kerja senilai 0.806, menunjukkan jika variabel Pengembangan Karier dan WLB memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 80.6% serta sisanya sebesar 19.4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tak termasuk. Maka model yang digunakan masuk kedalam kategori kuat. 2) Analisis f - Square (f^2) f-Square ialah ukuran tambahan untuk menjelaskan besarnya dampak variabel X kepada variabel Y. Nilai f - Square $< 0,02$ menunjukkan tak memngarui signifikan, nilai antar $0,02 - < 0,15$ menunjukkan dampak kecil, nilai antara $0,15 - < 0,35$ menunjukkan efek lumayan, juga nilai $\geq 0,35$ menunjukkan dampkk besar. Tabel 4. 15 Hasi l Nilai f-Square Kepuasan Kerja Pengembang an Karier Work-Life Balance Turnover Intention Kepuasan Kerja 0.024 Pengemban gan Karier 1.170 0.000 Turnover Intention Work-Life Balance 0.295 0.009 Sumber : Data diolah (2024) Berdasarkan Tabel 4.15 Nilai f-Square variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yakni senilai 0.024 atau 2.4% dengan artian variabel itu masuk kategori menghasilkan pengaruh yang kecil. Kemudian efek Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja yaitu 1.170 atau senilai 117.0% dengan artian variabel itu masuk kategori menghasilkan pengaruh yang besar. Selanjutnya efek Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention senilai 0,000 atau 0.0% yang berarti tidak

memengaruhi signifikan, efek variabel WLB pada Kepuasan Kerja yaitu dengan nilai 0.295 atau 29.5% yang berarti dapat dikatakan memberikan pengaruh sedang dan terakhir, yaitu efek WLB pada Turnover Intention dengan skor 0,009 atau 0.9% yang berarti menghasilkan pengaruh kecil.

3) Analisis Q-Square (Q^2) Q^2 dimanfaatkan guna menguji validitas prediksi model terhadap variabel dependen. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan relevansi prediksi, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan kurangnya relevansi. Skala nilai Q^2 untuk predictive relevance ialah 0.02 (model lemah); 0.15 (model moderat); 0.35 (model kuat). 48 Tabel 4. 16 Hasil Nilai Q-Square Q^2 Predict Kepuasan Kerja 0.746 Turnover Intention -0.148 Sumber : Data diolah (2024) Berdasarkan Tabel 4.16 Nilai Q-Square pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0.746 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang kuat sebesar 74.6% untuk konstruk Kepuasan Kerja sehingga model mampu dengan baik memprediksi variabel Kepuasan Kerja sesuai dengan Variabel X yang digunakan pada penelitian ini. Namun nilai Q-Square yang dimiliki variabel Turnover Intention memiliki nilai sebesar -0.148 sehingga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang kurang atau tidak ada relevansi prediksi untuk konstruk Turnover Intention dan kemungkinan besar variabel Y yang digunakan pada penelitian ini tak cukup memberikan penjelasan variabel ini dan bisa diperjelas dari variabel lainnya di luar penelitian ini.

4) Goodness of Fit (GoF) Skor GoF didapat melalui perkalian akar kuadrat dari rerata AVE dengan rerata skor R^2 . Rentang skor GoF adalah antara 0 sampai 1, dengan penafsiran sebagai berikut: 0,1 (GoF rendah), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF tinggi). $GoF = \sqrt{Com \times R^2} = \sqrt{0.607 \times 0.439} = \sqrt{0.267} = 0.516$

16 Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai GoF pada penelitian memiliki nilai > 0.36 yaitu sebesar 0.516, ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki Tingkat kesesuaian dengan data sehingga memberikan penjelasan yang layak terhadap variasi dalam data.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis Nilai coba hipotesis dalam perangkat SmartPLS

digunakan untuk mencari signifikansi efek diantara variabel independen dan dependen. Suatu keterhubungan diantara variabel dikatakan signifikan jika angka T- statistics $> 1,96$ dari tingkat signifikansi P- value $< 0,05$. 49 Gambar 4. 1 Hasil PLS Algorithm Berdasarkan nilai uji PLS Algorithm tertera dalam gambar 4.1 diuraikan penjelasan lebih lanjut seperti berikut. Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis Original

Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T- Statistics	P- Values
PK -> KK	0.646	0.619	0.139	4.650
0.000	Sig.	WLB -> KK	0.324	0.349
.13	2.498	0.013	Sig.	PK -> TI
0.026	0.011	.377	0.070	0.944
Tidak Sig.	WLB -> TI	-0.140	-0.118	0.294
0.478	0.633	Tidak Sig.	KK -> TI	0.338
0.323	.349	0.968	0.333	Tidak Sig.
PK -> KK -> TI	0.218	0.206	.233	0.936
0.349	Tidak Sig.	WLB -> KK -> TI	0.110	0.108
.132	0.827	0.408	Tidak Sig.	Sumber

: Data diolah (2024) Tampak dari hasil data pengujian efek hubungan variabel pada tabel 4.19 diuraikan dalam penjelasan berikut. 50 a) Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pada hasil pengujian hipotesis Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja terdapat nilai P- values bernilai $0.000 < 0.05$ dan juga nilai T- statistics sebesar $4.650 > 1.96$. Selanjutnya nilai original sample senilai 0.646 yang menunjukkan pengaruh positif. Sehingga bisa ditarik kesimpulan karya tulis ini H_a diterima. Pengembangan Karier mempunyai efek positif juga relevan pada Kepuasan Kerja Karyawan. Bila variabel Pengembangan Karier meningkat 1%, sehingga Kepuasan Kerja naik sebesar 64,6%. b) Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pada hasil pengujian hipotesis WLB kepada Kepuasan Kerja terdapat nilai P- values senilai $0.013 < 0.05$ serta nilai T- statistics senilai $2.498 > 1.96$. Lebih lanjut skor original sample sebesar 0.324 yang menunjukkan efek positif. Sehingga bisa ditarik kesimpulan karya tulis ini H_a diterima. WLB mempunyai efek positif & signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila variabel WLB meningkat 1%, sehingga Kepuasan Kerja meningkat sebesar 32,4%. c) Pengembangan Karier

terhadap Turnover Intention Pada hasil uji hipotesis Pengembangan Karier kepada Turnover Intention memiliki nilai P-values sebesar $0.944 > 0.05$ dan nilai T- statistics bernilai $0.070 < 1.96$. Selanjutnya nilai original sample senilai 0.026 yang menunjukkan efek positif. Sehingga bisa ditarik kesimpulan karya tulis ini H diterima. Pengembangan Karier memiliki pengaruh tak signifikan pada Turnover Intention . Maka bisa diartikan jika dalam konteks data yang diuji, Pengembangan Karier tak mempunyai efek yang berarti pada hasrat pekerja meninggalkan perusahaan. d) Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Pada hasil pengujian hipotesis WLB kepada Turnover Intention terdapat nilai P-values bernilai $0.633 > 0.05$ kemudian nilai T- statistics sebesar $0.478 < 1.96$. Selanjutnya nilai original sample bernilai -0.140 yang menunjukkan pengaruh negatif. Sehingga bisa ditarik kesimpulan karya tulis ini H diterima. WLB terdapat efek tidak signifikan pada Turnover Intention . Pernyataan tersebut berarti jika dalam konteks data yang diuji, WLB tidak memengaruhi yang berarti pada keinginan staf pekerja tuk meninggalkan organisasi.. e) Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada perolehan uji hipotesis Kepuasan Kerja kepada Turnover Intention memiliki nilai P- values bernilai $0.333 > 0.05$ dan nilai T- statistics senilai $0.968 < 1.96$. Selanjutnya angka original sample sebanyak 0.338 yang menunjukkan pengaruh positif. Sehingga bisa ditarik kesimpulan untuk telaah ini H diterima. Kepuasan Kerja mempunyai efek tak signifikan pada Turnover Intention . Sehingga berarti jika dalam konteks data yang diuji, Kepuasan Kerja tidak ada 51 efek yang berarti pada niat karyawan untuk resign dari organisasi. f) Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Pada hasil uji hipotesis Pengembangan Karier kepada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja punya nilai P- values bernilai $0.349 > 0.05$ kemudian nilai T- statistics senilai $0.936 < 1.96$. Selanjutnya nilai original sample dengan nilai 0.218 yang menunjukkan pengaruh positif. Maka dari hal tersebut, bisa ditarik kesimpulan H penelitian diterima.

Pengembangan Karier mempunyai efek tak signifikan kepada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa dalam konteks data yang diuji, Pengembangan Karier tidak punya pengaruh yang berarti pada hasrat staf pekerja untuk meninggalkan Perusahaan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. g) Kepuasan Kerja memediasi Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Pada hasil pengujian hipotesis WLB kepada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai P- values bernilai $.408 > 0.05$ dan juga nilai T- statistics bernilai $0.827 < 1.96$.

Selanjutnya nilai original sample senilai 0.110 yang menunjukkan dampak positif. Sehingga bisa ditarik kesimpulan karya tulis ini H diterima.

WLB punya dampak tak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Ini berarti jika dalam konteks data yang diuji, WLB tak punya pengaruh yang berarti pada niat pekerja untuk meninggalkan Perusahaan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. 52 4.2 Pembahasan 4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Telaah yang terlaksana ditunjukkan jika Pengembangan Karier memengaruhi positif juga signifikan dengan Kepuasan Kerja Karyawan 15 . Terdapat bukti yang

cukup kuat untuk menolak hipotesis nol (H) & menerima hipotesis alternatif (H a) .

Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Sreih, (2020);

Wang and Chen, (2024) menyebutkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu dampak positif dari diadakannya program Pengembangan Karier. Lebih lanjut, karya tulis dari Aritonang et al., (2019); Pratama &

Pasaribu, (2020); Tasrif, (2021) menyatakan hal yang sama, bahwa Pengembangan Karier memengaruhi signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan memiliki jalur karier yang terdefinisi dengan jelas dan peluang untuk pertumbuhan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karna karyawan merasa optimis tentang prospek kemajuan karier mereka di masa mendatang. Karyawan PT XYZ memiliki hubungan baik dengan atasan, manajer, dan eksekutif, mendukung komunikasi efektif, umpan balik konstruktif, dan bimbingan karir. Mentor dan sponsor berpengaruh positif pada kepuasan kerja dengan memberikan dukungan,

bimbingan, dan peluang karier baru. Mereka yakin bahwa gaji mereka sesuai dengan kontribusi, yang meningkatkan kepuasan dan motivasi. Pengembangan karier efektif di PT XYZ mencakup hubungan baik dengan atasan, pengakuan kinerja, mentoring, dan kompensasi yang adil, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

4.2.2 Pengaruh Work-Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Karya tulis ini ditunjukkan hasil yakni WLB ada dampak positif juga signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan. Ditemukan bukti yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) & menerima hipotesis alternatif (H_a). Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Nabila et al., (2022); Jackson & Fransman, (2019) menyebutkan bahwa dalam memenuhi Kepuasan Kerja dan kebutuhan karyawan diperlukan adanya WLB karyawan. WLB mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil temuan dari Prayogi et al., (2019); Sismawati & Lataruva, (2020) dinyatakan hal yang sama, bahwa WLB memiliki dampak signifikan kepada Kepuasan Kerja Karyawan. Tentunya tetap melihat keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi, sehingga mampu tercipta suasana kerja semakin sehat & produktif dalam perusahaan, juga meningkatkan kepuasan para staf. Karyawan PT XYZ mengatur jadwal kerja untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan keluarga, memastikan tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan petunjuk atasan. Pendekatan ini meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab tanpa mengorbankan perhatian pada kehidupan pribadi. Dengan demikian, mereka mencapai kinerja optimal dan mendukung kesejahteraan pribadi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat stres serta kelelahan kerja.

4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan ialah Pengembangan Karier tak memengaruhi signifikan kepada Turnover Intention **15**. Terdapat bukti yang cukup kuat untuk menerima hipotesis nol (H_0) serta menolak hipotesis alternatif (H_a). Hal ini sejalan dengan karya tulis yang dilaksanakan Ikhsan & Hati, (2020); Elian et al., (2020) memberi pernyataan hal yang sama, jika

Pengembangan Kariir tidak memengaruhi signifikan terhadap Turnover Intention . Meskipun program pengembangan karier mungkin ada, hal ini tidak secara konsisten mempengaruhi turnover intention karyawan. Faktor-faktor lain seperti prestasi kerja, hubungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung tampaknya memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam memengaruhi retensi karyawan. Karyawan PT XYZ yakin dengan peluang karirnya, namun hal ini tidak sepenuhnya memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan 43 . Keputusan mereka untuk bertahan dipengaruhi oleh faktor lain seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan Pengembangan karier mungkin tidak secara signifikan memengaruhi Turnover Intention di PT XYZ karena factor lain misal prestasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar.

4.2.4 Pengaruh Work-Life Balance (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil telaah ini ditampilkan jika WLB tidak ada pengaruh signifikan pada Turnover Intention . Ditemukan bukti cukup kuat guna menerima hipotesis nol (H) & menolak hipotesis alternatif (H a). Hasil sejalan dengan tulisan yang dimiliki oleh Rohaeni & Nurdin, (2020) menyatakan hal yang sama, jika WLB tak memengaruhi signifikan pada Turnover Intention . Meskipun memiliki WLB yang baik, hal ini tidak secara konsisten mempengaruhi turnover intention karyawan. Faktor-faktor lain seperti Efisiensi dan Efektivitas di Tempat Kerja, Beban Kerja, Kepribadian dan Perawatan Diri, Hubungan Dukungan Keluarga yang baik tampaknya memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam memengaruhi retensi karyawan. Karyawan PT XYZ menghadapi beban kerja berat dan sering stres, tetapi merasa mampu bekerja efektif dan efisien, memilih untuk tetap di organisasi karena bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini, bersama dengan kemampuan mengatasi tekanan kerja, menjaga loyalitas dan komitmen mereka terhadap PT XYZ. WLB mungkin tidak signifikan memengaruhi Turnover Intention di PT XYZ karena faktor-faktor seperti efisiensi kerja, beban kerja, perawatan

diri, dan dukungan keluarga lebih dominan dalam keputusan bertahan

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil telaah menampilkan jika Kepuasan Kerja tak ada pengaruh sig kepada Turnover Intention . Ada bukti yang cukup kuat guna menerima hipotesis 54 nol (H) & menolak hipotesis alternatf (H a). Hal tersebut serupa dengan telaah yang dilaksanakan oleh Gayatri & Muttaqiyathun, (2020) menuturkan hal yang sama, jika Kepuasan Kerja tak memngaruhi signifikan kepada Turnover Intention . Kepuasan Kerja karyawan tak secara konsisten memberi efek turnover intention karyawan.

Faktor-faktor seperti pekerjaan, upah, promosi, dan rekan kerja yang baik dan memadai tampaknya memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam memengaruhi retensi karyawan. Karyawan PT XYZ merasa gaji mereka sesuai dengan jabatan dan kompetitif di industri, meskipun menghadapi tantangan seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, beban kerja berat, dan tingkat stres tinggi. Meskipun demikian, mereka memilih untuk tetap bertahan di perusahaan tanpa niat untuk meninggalkannya. Kepuasan kerja mungkin tidak secara signifikan mempengaruhi Turnover Intention di PT XYZ karena faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, upah, promosi, dan hubungan kerja yang baik lebih dominan dalam keputusan untuk bertahan 55

4.2.6 Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Turnover Intention (Y) melalui Kepuasan Kerja

Karyawan (Z) Hasil telaah di atas menunjukkan Pengembangan Karier trhadap Turnover Intention nelalui Kepuasan kerja tak memengaruhi signifika 15 .

Terdapat bukti yang cukup kuat untuk menerima hipotesis nol (H)

& menolak hipotesis alternatif (H a) . Hal tersebut selaras dengan telaah

yang dilaksanakan oleh Umita, (2020) menyimpulkan hal yang sama, jika Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening tak dapat memediasi antara Pengembangan Karer dengan Turnover Intention . Meskipun pengembangan karier dan kepuasan kerja adalah aspek penting dalam manajemen SDM, mereka tak selalu memengaruhi sig terhadap turnover intention .

Karyawan PT XYZ yakin dengan peluang karir dan kompensasi yang

sesuai, meskipun menghadapi tantangan seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, beban kerja berat, dan tingkat stres tinggi. Tantangan ini tidak mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Pengembangan karier dan kepuasan kerja mungkin tidak secara signifikan memengaruhi Turnover Intention di PT XYZ. Faktor-faktor seperti kompensasi yang sesuai, keyakinan terhadap gaji yang kompetitif, serta beban kerja dan tingkat stres lebih berpengaruh dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

4.2.7 Pengaruh Work-Life Balance (X2) terhadap Turnover Intention (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hasil karya tulis ditunjukkan jika WLB kepada Turnover Intention melalui Kepuasan kerja tak ada pengaruh signifikan. Terdapat bukti yang cukup kuat untuk menerima hipotesis nol (H_0) serta menolak hipotesis alternatif (H_a). Selaras dengan uji coba yang dilaksanakan oleh Prayogi et al., (2019) menyatakan hal yang sama, jika Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening tak mampu memediasi antara WLB kepada Turnover Intention. Meskipun WLB & kepuasan kerja menjadi aspek penting untuk manajemen sumber daya manusia, mereka tidak selalu memengaruhi signifikan terhadap turnover intention. Staf PT XYZ merasa pekerjaannya berat dan stres, namun tetap efektif dan efisien, sehingga memilih bertahan. Mereka memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan merasa kompensasi yang diterima adil. Meskipun pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kepuasan kerja tetap tinggi dan mereka tidak berniat resign. Faktor seperti persepsi terhadap kompensasi yang adil dan keseimbangan hidup lebih mempengaruhi keputusan untuk bertahan dibandingkan kepuasan kerja.

5.1 Kesimpulan Karya tulis berikut memiliki tujuan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier dan WLB terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan yang sudah dilalui sebelumnya, maka bisa ditarik kesimpulan yakni: 1) Pengembangan Karier memengaruhi signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan

PT XYZ. 2) Work-Life Balance terdapat efek signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. 3) Pengembangan Karier tidak ada efek signifikan pada Turnover Intention Karyawan PT XYZ. 4) Work-Life Balance tak ada pengaruh signifikan pada Turnover Intention Karyawan PT XYZ. 5) Kepuasan Kerja tidak memengaruhi secara signifikan ke Turnover Intention Karyawan PT XYZ. 6) Pengembangan Karier tak ada pengaruh signifikan pada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ. 7) Work-Life Balance tak ada pengaruh signifikan pada Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ.

5.2 Saran Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, beberapa rekomendasi untuk saran pengajuan yakni:

5.2.1 Bagi Perusahaan Untuk Untuk mempertahankan dan meningkatkan program Pengembangan Karier, perusahaan perlu fokus pada pelatihan yang relevan, program mentoring, dan transparansi dalam jalur karier. Selain itu, perkuat program Work-Life Balance dengan kebijakan cuti yang adil, dukungan kesehatan mental, dan pengelolaan beban kerja yang tepat. Dengan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja produktif, dan mendukung pengembangan karier serta kehidupan pribadi karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, perlu menjelajahi variabel mediasi lain yang menghubungkan Pengembangan Karier & WLB dengan Turnover Intention, seperti Komitmen Organisasi, Area Kerja, dan Keterlibatan Karyawan. Meskipun Pengembangan Karier & WLB tidak signifikan mempengaruhi niat resign, penelitian bisa fokus pada faktor lain yang 57 lebih dominan seperti kompensasi, budaya organisasi, dan manajemen kinerja. Disarankan untuk mempertimbangkan perubahan dinamis dari waktu ke waktu dan diversifikasi sampel penelitian untuk validitas yang lebih tinggi



REPORT #21991079

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.92% jurnal.um-palembang.ac.id https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/download/5142/31...	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.73% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66826/1/SKRIPSI_A...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.58% sansscientific.com https://sansscientific.com/journal/index.php/rbm/article/view/19	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.53% jurnalmadani.org https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/download/272/129	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.51% pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/4dc2/6055443b8e535bf649e635e0abfe4b21c4...	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.49% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/63324/1/200501110049.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	0.46% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77216/1/111808100...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.44% www.journal.stimykpn.ac.id http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/302/157	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.44% jurnaluniv45sby.ac.id https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/download/2819/2485/91...	●



REPORT #21991079

INTERNET SOURCE		
10. 0.4%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/10/Bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.32%	publikasi.mercubuana.ac.id https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/swot/article/download/10417/40...	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.31%	jurnal.umt.ac.id https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/9795	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.3%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78085/1/112008100...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.3%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/114857/4/S_MRL_1909719_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.29%	lppm.tazkia.ac.id https://lppm.tazkia.ac.id/berita/tahapan-awal-melakukan-uji-hipotesis-sebagai...	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.29%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6054/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.28%	digitallib.iainkendari.ac.id https://digitallib.iainkendari.ac.id/id/eprint/2183/2/3.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.25%	jurnal.syntax-idea.co.id https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/download/2746/1...	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.25%	journals.upi-yai.ac.id https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.24%	jurnal.syntaxliterate.co.id https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6394/36..	●



REPORT #21991079

INTERNET SOURCE		
21. 0.23%	repository.ub.ac.id http://repository.ub.ac.id/162191/1/Denizia%20Rizk.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.19%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/54331/1/19510052.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.19%	journalarticle.ukm.my http://journalarticle.ukm.my/16787/1/321-Article%20Text-475-1-10-20200713.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.19%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/10708/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.18%	repository.unim.ac.id http://repository.unim.ac.id/4692/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.17%	journal.universitaspahlawan.ac.id https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/2633..	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.17%	journal-laaroiba.com https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/919/369/28...	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.16%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/473511-none-ad81dbc7.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.16%	ji.unbari.ac.id http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/download/3629/1735	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.16%	repository.its.ac.id https://repository.its.ac.id/73099/1/09211850013017-Master_Thesis.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.15%	eprints.untirta.ac.id https://eprints.untirta.ac.id/27755/1/BARIDZUALDI_3333160109_FULLTEXT.pdf	●



REPORT #21991079

INTERNET SOURCE		
32.	0.15% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/42684/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.14% proceeding.unpkediri.ac.id https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/4049/2...	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.14% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/10704/1/158320006%20...	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.14% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77455/1/111708500...	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.13% dinastirev.org https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1223/763/2981	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.12% dinastirev.org https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1800/1038/4740	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.12% stealwashliyahsibolga.ac.id https://stealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/10...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.12% eprints.perbanas.ac.id https://eprints.perbanas.ac.id/871/3/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.11% repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/6784/SANDRA%20TRI...	● ●
INTERNET SOURCE		
41.	0.11% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/13249/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.11% repository.iainponorogo.ac.id https://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALI...	●



REPORT #21991079

INTERNET SOURCE		
43. 0.1%	library.binus.ac.id http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2HTML/2010100452MNBab2/bo...	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.1%	eprints.universitاسputrabangsa.ac.id http://eprints.universitاسputrabangsa.ac.id/528/1/Jurnal_Sofyan%20Efendi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.08%	e-jurnal.nobel.ac.id https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/834/762	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.08%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/60963/1/19510153.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
47. 0.08%	eprints.perbanas.ac.id http://eprints.perbanas.ac.id/11510/2/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.07%	jurnalekonomi.unisla.ac.id https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/Semnas/article/download/1460/89..	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.06%	ejournal.uigm.ac.id https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/84	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.05%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.05%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/1851/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.05%	jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/596/539	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.02%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/513/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●