



Pengaruh *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* di Hotel Royal Tulip

Nascar Aliefa Dhafaz^{1*}, Sumarni², Hendriyaldi³

^{1,2,3}Universitas Jambi, Indonesia

Alamat: Jl. Jambi -Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

*Korespondensi penulis: nascardhafaz@gmail.com

Abstract. *Human resources are a vital component in ensuring the sustainability of a company. However, ineffective management may trigger employees' intention to leave the organization. This study aimed to analyze the influence of career development, work-life balance, and job satisfaction on turnover intention among employees of Hotel Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. A quantitative method was utilized, specifically applying multiple linear regression for the analysis. Information was gathered via surveys administered to 62 participants, who were chosen through a basic random selection method. The findings reveal that career development, work-life balance, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on turnover intention. Partially, each of these three variables has a negative influence on turnover intention.*

Keywords: *Career Development, Job Satisfaction, Turnover Intention, Work-Life Balance.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberlangsungan perusahaan, namun pengelolaannya yang tidak efektif dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini ditujukan guna menjalankan analisis terkait pengaruh *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Penelitian ini melibatkan penggunaan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan terhadap 62 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya secara simultan, *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Keinginan Untuk Keluar, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja, Pengembangan Karir.

1. LATAR BELAKANG

Satu diantara banyaknya faktor penentu kesuksesan perusahaan yaitu kualitas serta keterlibatan sumber daya manusia (SDM) dalam memenuhi capaian tujuan organisasi. SDM yang efektif bukan hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan langsung dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Namun, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menurunkan motivasi kerja dan memicu *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Tingginya *turnover intention* memengaruhi stabilitas operasional dan efisiensi biaya secara negatif, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. Selain itu, perusahaan juga akan kehilangan tenaga kerja berpengalaman yang sulit digantikan dalam waktu singkat. Data menunjukkan bahwa tingkat turnover di Indonesia mencapai 10% hingga 12% per tahun (Putra

et al., 2020). Sehingga, perusahaan harus menaruh perhatian pada sumber daya manusia di dalamnya dengan menaruh perhatian pada berbagai faktor yang bisa menyebabkan berlangsungnya *turnover intention*.

Menurut Marcella & Ie (2022) faktor yang menyebabkan berlangsungnya *turnover intention* adalah *career development*. *Career development* merupakan suatu proses pengembangan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang dipunyai oleh sumber daya manusia agar dapat memenuhi tujuan karir yang diinginkan. Faktor lainnya yang memberi pengaruh pada *turnover intention* yakni *worklife balance* ataupun kondisi ketika karyawan harus mempunyai kehidupan yang seimbang antara kehidupan berkeluarganya dengan kehidupan bekerja. Faktor selanjutnya adalah *job satisfaction* atau kondisi ketika seseorang merasa keinginan dan kebutuhannya telah terpenuhi melalui kinerja yang telah diberikan perusahaan (Ariwibowo et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di latar belakang serta adanya data yang telah ditemukan terkait fenomena *turnover intention*, penelitian ini ditujukan guna mengkaji lebih dalam terkait pengaruh *career development*, *worklife balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di Hotel Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Menurut Muslim (2021) *turnover intention* ialah hasrat ataupun kehendak karyawan keluar dari pekerjaannya tanpa paksaan dari siapapun dengan tujuan mendapat pekerjaan lainnya yang lebih baik dari yang sebelumnya. *Turnover intention* karyawan juga bisa dimaknai dengan hasrat karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang didasari penilaian masa kerja karyawan di perusahaan tersebut tetapi belum terealisasi (Syahputra & Wardayani, 2019). Dengan itu, *turnover intention* bisa dimaknai dengan hasrat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan sesuai dengan keinginannya sendiri.

Career Development

Pada dasarnya, *career development* saat ini sudah menjadi kebutuhan yang wajib dikembangkan pada individu setiap karyawan dengan tujuan mengoptimalkan dan meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir juga menjadi salah satu tujuan seorang karyawan ketika bekerja dalam perusahaan. Menurut Rianti, et al. (2021) *career development* merupakan aktivitas yang bisa memudahkan karyawan dalam menentukan masa depannya di perusahaan. Selain itu Elian et al. (2020) mengemukakan bahwasanya *career development*

mengacu pada peningkatan posisi pekerjaan individu dari tingkat lebih rendah ke lebih tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *career development* adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh perusahaan guna membantu karyawannya agar mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan karir karyawan yang akan memberikan dampak positif bagi tujuan perusahaan.

Work-life Balance

Sesuai perspektif Nurdin & Rohaeni (2020) *work-life balance* ialah situasi dimana karyawan harus menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja dan menjaga keharmonisan kehidupannya secara seimbang. Di sisi lain, *work-life balance* pun dimaknai dengan metode yang dapat digunakan individu untuk mencapai pemenuhan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal ini melibatkan pembagian waktu untuk mencapai tujuan dan karier, yang memungkinkan individu merasa nyaman serta bertanggung jawab di kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Barus, 2022). Dapat disimpulkan bahwasanya *work-life balance* merupakan kondisi dimana seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk membagi waktunya secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar menghindari terjadinya dampak buruk bagi kehidupan maupun bagi pekerjaan mereka.

Job Satisfaction

Job satisfaction adalah kondisi ketika seseorang merasa keinginan dan kebutuhannya sudah terpenuhi melalui kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Ariwibowo et al., 2022). Menurut Herianto & Azhari (2021) *job satisfaction* didefinisikan sebagai kondisi emosional baik yang menggembirakan maupun tidak yang terlihat melalui perasaan seseorang dalam pekerjaannya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *job satisfaction* ialah perasaan atau sikap seorang karyawan baik positif maupun negatif terhadap aspek pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan guna memahami pengaruh *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* melalui penggunaan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dipergunakan dalam meneliti populasi dan sampel penelitian yang bersifat statistik.

Teknik pengumpulan datanya pada penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner dari sejumlah pernyataan terstruktur. Sumber data berasal dari sumber primer berupa rekapitulasi data dari hasil kuesioner yang telah disebar dan sumber sekunder dari dokumen internal perusahaan, literatur, website, serta menggunakan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan pada penelitian.

Pada penelitian ini, populasi yang dipergunakan yakni sebanyak 160 orang yang merupakan karyawan di Hotel Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Kemudian sampel yang digunakan adalah 62 orang yang telah ditetapkan melalui penggunaan rumus Slovin. Adapun teknik *simple random sampling* digunakan untuk menjamin bahwasanya tiap populasi dipilih dengan acak sebagai sampel tanpa menaruh perhatian pada strata yang ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dihitung berdasarkan jawaban dari kuesioner yang sudah diajukan. Uji validitas melibatkan penggunaan perbandingan R_{hitung} dan R_{tabel} dengan taraf signifikansi dengan besaran 5% ($\alpha = 0,05$). Tiap pernyataan dikategorikan valid bila nilai $R_{hitung} >$ nilai R_{tabel} . Berdasarkan jumlah responden yang dalam kuesioner penelitian ini, didapatkan nilai R_{tabel} adalah sebesar 0,250.

a. Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.350**	.312*	.252*	.096	.031	.441**
	Sig. (2-tailed)		.005	.014	.049	.458	.812	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.350**	1	.535**	.273*	.280*	.122	.555**
	Sig. (2-tailed)	.005		<.001	.032	.028	.344	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.312*	.535**	1	.520**	.350**	.199	.647**
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001		<.001	.005	.121	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.252*	.273*	.520**	1	.593**	.353**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.049	.032	<.001		<.001	.005	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.096	.280*	.350**	.593**	1	.750**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.458	.028	.005	<.001		<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	.031	.122	.199	.353**	.750**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.812	.344	.121	.005	<.001		<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y	Pearson Correlation	.441**	.555**	.647**	.733**	.843**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai hasil output SPSS pada tabel 1 tersebut, dapat diuraikan bahwasanya pada kolom *Pearson Correlation* merupakan R_{hitung} dari masing-masing item pernyataan. Semua pernyataan Y pada penelitian ini memiliki R_{hitung} melebihi 0,250

maka dapat ditarik simpulan bahwasanya pernyataan kuesioner dari setiap variabel pada penelitian ini valid.

b. Uji Validitas Career Development (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Career Development (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.787**	.333**	.161	.061	.046	.732**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008	.212	.637	.724	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.787**	1	.433**	.280*	.200	.057	.795**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.028	.119	.659	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.333**	.433**	1	.271*	.163	.059	.591**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001		.033	.206	.650	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.161	.280*	.271*	1	.563**	.388**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.212	.028	.033		<.001	.002	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.061	.200	.163	.563**	1	.554**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.637	.119	.206	<.001		<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.046	.057	.059	.388**	.554**	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.724	.659	.650	.002	<.001		<.001
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	.732**	.795**	.591**	.611**	.578**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai hasil output SPSS pada tabel 2 tersebut, dapat diuraikan bahwasanya pada kolom *Pearson Correlation* merupakan R_{hitung} dari masing-masing item pernyataan. Semua pernyataan X1 pada penelitian ini memiliki R_{hitung} melebihi 0,250 maka dapat ditarik simpulan bahwasanya pernyataan kuesioner dari setiap variabel dalam penelitian ini valid.

c. Uji Validitas Work-life Balance (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Work-life Balance (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.345**	-.001	-.075	.225	.033	-.030	.143	.426**	
	Sig. (2-tailed)		.006	.996	.560	.079	.797	.815	.266	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.2	Pearson Correlation	.345**	1	.270*	.073	.206	.256*	.209	.129	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.006		.034	.570	.108	.044	.103	.319	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.3	Pearson Correlation	-.001	.270*	1	.359**	.375**	.155	-.059	.157	.454**	
	Sig. (2-tailed)	.996	.034		.004	.003	.228	.647	.224	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.4	Pearson Correlation	-.075	.073	.359**	1	.634**	.393**	.087	.363**	.615**	
	Sig. (2-tailed)	.560	.570	.004		<.001	.002	.503	.004	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.5	Pearson Correlation	.225	.206	.375**	.634**	1	.328**	.095	.501**	.761**	
	Sig. (2-tailed)	.079	.108	.003	<.001		.009	.464	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.6	Pearson Correlation	.033	.256*	.155	.393**	.328**	1	.525**	.483**	.645**	
	Sig. (2-tailed)	.797	.044	.228	.002	.009		<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.7	Pearson Correlation	-.030	.209	-.059	.087	.095	.525**	1	.427**	.445**	
	Sig. (2-tailed)	.815	.103	.647	.503	.464	<.001		<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2.8	Pearson Correlation	.143	.129	.157	.363**	.501**	.483**	.427**	1	.712**	
	Sig. (2-tailed)	.266	.319	.224	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X2	Pearson Correlation	.426**	.519**	.454**	.615**	.761**	.645**	.445**	.712**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai hasil output SPSS pada tabel 3 tersebut, bisa diuraikan bahwasanya pada kolom *Pearson Correlation* merupakan R_{hitung} dari masing-masing item pernyataan. Semua pernyataan X2 pada penelitian ini memiliki R_{hitung} melebihi 0,250 maka dapat

ditarik simpulan bahwasanya pernyataan kuesioner dari setiap variabel dalam penelitian ini valid.

d. Uji Validitas Job Satisfaction (X3)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Job Satisfaction (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.482**	-.177	.158	.099	-.195	.067	.171	-.000	.448**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.169	.220	.442	.129	.604	.185	.998	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.2	Pearson Correlation	-.482**	1	.358**	-.469**	-.351**	.231	.089	-.030	-.067	.522**	
	Sig. (2-tailed)			.004	<.001	.005	.071	.491	.817	.604	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.3	Pearson Correlation	.177	.358**	1	.483**	.609**	.258*	.172	.090	.151	.597**	
	Sig. (2-tailed)				<.001	<.001	.043	.180	.487	.241	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.4	Pearson Correlation	.158	.469**	.483**	1	.671**	.315*	.330**	.180	.164	.691**	
	Sig. (2-tailed)					<.001	.013	.009	.160	.204	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.5	Pearson Correlation	.099	.351**	.609**	.671**	1	.374**	.398**	.275*	.215	.720**	
	Sig. (2-tailed)						.003	.001	.030	.093	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.6	Pearson Correlation	-.195	.231	.258*	.315*	.374**	1	.537**	.531**	.368**	.673**	
	Sig. (2-tailed)							<.001	<.001	.003	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.7	Pearson Correlation	.067	.089	.172	.330**	.398**	.537**	1	.619**	.611**	.681**	
	Sig. (2-tailed)								<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.8	Pearson Correlation	.171	-.030	.090	.180	.275*	.531**	.619**	1	.708**	.633**	
	Sig. (2-tailed)									<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3.9	Pearson Correlation	.000	-.067	.151	.164	.215	.368**	.611**	.708**	1	.564**	
	Sig. (2-tailed)			.241	.204	.093	.003	<.001	<.001		<.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
X3	Pearson Correlation	.448**	.522**	.597**	.691**	.720**	.673**	.681**	.633**	.564**	1	
	Sig. (2-tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai hasil output SPSS pada tabel 4 tersebut, bisa diuraikan bahwasanya pada kolom *Pearson Correlation* merupakan R_{hitung} dari masing-masing item pernyataan. Semua pernyataan X3 pada penelitian ini memiliki R_{hitung} melebihi 0,250 maka dapat ditarik simpulan bahwasanya pernyataan kuesioner dari setiap variabel dalam penelitian ini valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat dalam menguji kuesioner sebagai indikator variabel. Kuesioner dapat dikategorikan reliabel jika mampu menjawab pertanyaan secara konsisten. Pada penelitian ini uji reliabilitas mempergunakan nilai *cornbarch's alpha*. Menurut Sugiyono (2022) suatu instrumen bisa dikategorikan reliabel ketika nilai *cornbarch's alpha* melebihi 0,60.

a. Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai tabel 5 tersebut menunjukkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha 0,737 > 0,6. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya item-item pernyataan dalam variabel *turnover intention* reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Career Development (X1)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Career Development (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai tabel 6 tersebut menunjukkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha 0,697 > 0,6. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya item-item pernyataan dalam variabel *career development* reliabel.

c. Hasil Uji Reliabilitas Work-life Balance (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Work-life Balance (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	8

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai tabel 7 tersebut, menunjukkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha 0,700 > 0,6. Sehingga bisa diungkapkan bahwasanya item-item pernyataan dalam variabel *work-life balance* reliabel.

d. Hasil Uji Reliabilitas Job Satisfaction (X3)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Job Satisfaction (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	9

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai tabel 8 tersebut menunjukkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha 0,788 > 0,6. Sehingga bisa diungkapkan bahwasanya item-item pernyataan dalam variabel *job satisfaction* reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada penelitian ini guna memahami data terdistribusi normal ataupun tidak menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu dilihat pada nilai Asymp. Sig. Ketika nilai Asymp. Sig. melebihi 0,05 maka bisa dikategorikan berdistribusi normal dan jika tidak melebihi 0,05 maka datanya tidak berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.84605106	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.126	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.118
		Upper Bound	.135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: *Output SPSS v29*

Tabel 9 tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai dari One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test bernilai Asymp.Sig (2-tailed) dengan besaran 0,200 yang artinya melebihi nilai signifikansi 0,05. Maka bisa diambil simpulan bahwasannya data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, dalam memahami ada ataupun tidak multikolinearitas pada model regresi dapat meninjau nilai tolerance dan VIF. Bila nilai toleransi melebihi 0,1 dan nilai VIF tidak melebihi 10, maka bisa dikategorikan tidak berlangsung multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.706	3.397		8.745	<.001		
	X1	-.318	.112	-.319	-2.832	.006	.935	1.069
	X2	-.179	.064	-.314	-2.782	.007	.931	1.074
	X3	-.104	.051	-.226	-2.061	.044	.994	1.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS v29*

Sesuai tabel 10, terlihat bahwasanya seluruh nilai tolerance tiap variabel independen bernilai $> 0,1$ dan setiap nilai VIF ada di bawah nilai 10. Maka dapat ditarik simpulan bahwasanya tidak ada indikasi multikolinearitas diantara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dijalankan guna memahami apa pada persamaan regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual antar pengamatan yang satu dengan lainnya. Bila nilai signifikansinya melebihi 0.05, maka bisa dinyatakan bahwasanya tidak berlangsung heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.342	2.134		.629	.532
	X1	-.065	.070	-.121	-.916	.363
	X2	.071	.040	.232	1.762	.083
	X3	-.023	.032	-.093	-.728	.470

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: *Output SPSS v29*

Berdasarkan Tabel 11 terlihat bahwasanya nilai signifikansi untuk tiap-tiap variabel ada di bawah 0,05. Sehingga, bisa diambil simpulan bahwasanya pada penelitian ini tidak berlangsung gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, dalam memahami pengaruh diantara variabel independen pada variabel dependen menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik analisis linear berganda dipergunakan dikarenakan pada penelitian ini ada melebihi dua variabel independen yakni *career development*, *worklife balance*, dan *job satisfaction* serta variabel dependen *turnover intention*.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.706	3.397		8.745	<.001		
	X1	-.318	.112	-.319	-2.832	.006	.935	1.069
	X2	-.179	.064	-.314	-2.782	.007	.931	1.074
	X3	-.104	.051	-.226	-2.061	.044	.994	1.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS v29*

Tabel 12 tersebut memperlihatkan bahwasanya persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yakni.

$$Y = 29,7 - 0,318 X1 - 0,179 X2 - 0,104 X3 + e$$

Sesuai persamaan regresi linear berganda tersebut, bisa diuraikan dengan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 29.706 memiliki arti ketika variabel independen career development, worklife balance, dan job satisfaction bernilai 0, maka turnover intention meningkat dengan besaran 29.706 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel career development sebesar 0,318 memiliki arah negatif maka apabila career development meningkat sebesar 1 satuan, maka turnover intention akan menurun dengan besaran 0,318 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel worklife balance dengan besaran 0,179 memiliki arah negatif maka apabila worklife balance meningkat dengan besaran 1 satuan, maka turnover intention akan menurun dengan besaran 0,179 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel job satisfaction dengan besaran 0,104 memiliki arah negatif maka apabila job satisfaction meningkat dengan besaran 1 satuan, maka turnover intention akan menurun dengan besaran 0,104 satuan.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dijalankan guna memahami pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara parsial.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	29.706	3.397		8.745	<.001		
	X1	-.318	.112	-.319	-2.832	.006	.935	1.069
	X2	-.179	.064	-.314	-2.782	.007	.931	1.074
	X3	-.104	.051	-.226	-2.061	.044	.994	1.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai Tabel 13 didapat hasil uji hipotesis untuk tiap-tiap variabel independen sebagai berikut.

- a) Nilai signifikansi X1 atau career development adalah <0,006. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya angka <0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien

bernilai negatif. Sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya career development berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

- b) Nilai signifikansi X2 atau worklife balance adalah <0,007. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya angka <0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien bernilai negatif. Sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya worklife balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
- c) Nilai signifikansi X3 atau job satisfaction adalah <0,044. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya angka <0,004 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien bernilai negatif. Sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya job satisfaction memengaruhi turnover intention secara negatif.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada penelitian ini dijalankan guna memperlihatkan apa setiap variabel independen yang dimasukan pada regresi memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian uji F yaitu.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.295	3	31.098	8.677	<.001 ^b
	Residual	207.882	58	3.584		
	Total	301.177	61			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai Tabel 14, terlihat bahwasannya nilai signifikansi yaitu dengan besaran <0,001 atau di bawah 0,05. Sehingga, bisa ditarik simpulan bahwasanya variabel independen pada penelitian ini yakni *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* memengaruhi secara bersamaan pada variabel dependen *turnover intention*.

3) Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan dalam pengukuran berapa juahnya variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.274	1.89319

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v29

Sesuai Tabel 15 terlihat bahwasanya nilai adjusted R-squared yaitu dengan besaran 0.274 atau 27.4%. Hal tersebut bisa diartikan bahwasanya variabel independen dalam penelitian ini yaitu *career development*, *worklife balance*, dan *job satisfaction* mampu menguraikan variabel dependen *turnover intention* sebesar 27.4%. Sedangkan sisa dengan besaran 72,6% dapat diuraikan dengan variabel lainnya di luar penelitian.

Interpretasi Hasil Penelitian

1) Pengaruh Career Development Terhadap Turnover Intention

Sesuai hasil dari uji parsial terlihat bahwasanya nilai koefisien regresi dari variabel *career development* adalah dengan besaran -0,456 dengan nilai signifikansi dengan besaran <0,001 ataupun di bawah 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya variabel *career development* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Makin baiknya *career development* yang diterapkan oleh perusahaan maka mampu menekan tingkat *turnover intention*, sebaliknya ketika *career development* tidak diterapkan dengan maksimal oleh perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin meningkat. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan kesempatan pengembangan kerja yang memadai cenderung akan mencari alternatif pekerjaan yang menawarkan karir yang lebih jelas dan lebih menguntungkan.

2) Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention

Sesuai hasil dari uji parsial terlihat bahwasanya nilai koefisien regresi dari variabel *work-life balance* adalah dengan besaran -0,454 dengan nilai signifikansi dengan besaran <0,001 atau di bawah 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwasanya variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Makin tingginya tingkat *work-life balance* karyawan maka akan makin rendahnya tingkat *turnover intention* di perusahaan, namun sebaliknya apabila perusahaan tidak mampu memberikan *work-life balance* yang maksimal kepada karyawan maka tingkat *turnover intention* akan meningkat. Ketika karyawan merasa kesulitan menjaga keseimbangan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mereka cenderung mencari pekerjaan lain atau bahkan berhenti.

3) Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Sesuai hasil dari uji parsial bisa terlihat bahwasanya nilai koefisien regresi dari variabel *job satisfaction* yaitu dengan besaran -0,363 dengan nilai signifikansi dengan besaran <0,001 ataupun di bawah 0,05. Hal tersebut bisa diartikan bahwasanya *job satisfaction* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Makin tingginya tingkat kepuasan karyawan akan pekerjaannya, maka akan makin rendahnya keinginan karyawan

untuk keluar dari perusahaan. Kebalikannya, saat kepuasan karyawan tidak terpenuhi oleh perusahaan maka tingkat *turnover intention* akan semakin meningkat. Ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurang baiknya sikap dan gaya kepemimpinan atasan, ketidakpuasan terhadap rekan kerja, kurangnya peluang untuk mendapatkan promosi, atau ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan. Saat seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menyebabkan kecenderungan karyawan untuk menemukan opsi pekerjaan lain yang dianggap lebih memuaskan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Hasil analisis menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik pengembangan karier yang diberikan perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selanjutnya, *work-life balance* juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Demikian pula, *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 42,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada peningkatan pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk meningkatkan program pengembangan karier melalui penyediaan pelatihan yang relevan serta menciptakan jalur karier yang jelas bagi karyawan agar mereka merasa memiliki prospek yang baik di perusahaan. Selain itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga penting dilakukan, misalnya dengan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel atau program kesejahteraan karyawan guna mengurangi stres kerja. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan memberikan insentif, penghargaan, serta menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan agar loyalitas karyawan meningkat dan keinginan untuk berpindah

kerja menurun. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kompensasi yang mungkin juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, penggunaan metode campuran yang melibatkan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai alasan karyawan memiliki niat untuk keluar. Penambahan objek penelitian di perusahaan atau industri lain juga penting dilakukan agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, P. A., & Hidayat, M. (2021). Kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan antara budaya organisasi dan turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 112–123.
- Ariwibowo, J., Madris, & Patiro, S. P. S. (2022). Pengaruh peluang karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Barat. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen)*, 9(2).
- Barus, D. A. B. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja sektor pariwisata di Maumere. *Empowerment: Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1).
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- Handayani, S., & Tirtayasa, A. (2022). Dampak job insecurity dan work-life balance terhadap turnover intention: Studi pada sektor perhotelan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 20–30.
- Herianto, S., & Azhari. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja implementasinya pada kinerja pegawai UPTD Wilayah III DPKA (SAMSAT) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 10(19).
- Irvan, A., Putra, D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh pengembangan karier terhadap intensi turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.32528/ins.v%vi%i.2005>
- Kurniawati, I., & Fitria, H. (2020). Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai. *Jurnal Psikologi Insight*, 1(2), 35–45.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>

- Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover pada karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 153–164. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-life balance dan dampaknya terhadap intention turnover pada generasi millennial: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Puspita, R., & Susanto, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(1), 78–85.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Syahputra, D., Kunci, K., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh turnover karyawan terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Akuntansi*, 1(1). <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka>
- Wulandari, D., & Prasetyo, M. D. (2021). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 145–153.