

**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, KESEIMBANGAN KERJA DAN SOSIAL, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**

***THE EFFECT OF TRAINING, COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT, WORK-SOCIAL BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. PCI ELECTRONIK INTERNASIONAL***

**Arif Rahman Hakim<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Herni Widiyah Nasrul<sup>3</sup>, Amsakar Achmad<sup>4</sup>, Muhammad Firmansyah<sup>5</sup>, Suci Suriani<sup>6</sup>, Ridwan Afandi<sup>7</sup>, Rosdiana<sup>8</sup>, Sri Andika<sup>9</sup>, Andika<sup>10</sup>**

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*Co Author: [sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap *Turnover Intention* karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap *Turnover Intention* karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keseimbangan Kerja dan Sosial terhadap *Turnover Intention* karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Employee Engagement terhadap *Turnover Intention* karyawan. Populasi penelitian karyawan PT. PCI Elektronik Batam sebanyak 303 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 172 orang. Penentuan jumlah responden sebagai sampel penelitian dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi 5%. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kerja dan Sosial, Employee Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Keseimbangan Kerja Sosial; *Employee Engagement*; *Turnover Intention*

**Abstract**

*This research is to study the influences of Training, Communication, Work Environment, Work-Social Balance, Employee Engagement on Employee Turnover Intention at PT. PCI Elektronik Internasional Batam. There are 303 employees in the categories of engineer, supervisor dan staff, as the population of study with a sample size of 172 employees as respondents. The Slovin's method with 5% tolerance is used to determine the number of samples. The selection of samples using proportionate random sampling. This study is a quantitative study, with Pearson correlation analysis. The study reveals that Training, Communication, Work Environment, Work-Social Balance, Employee Engagement at PT. PCI Elektronik Internasional partially influence employee turnover intention significantly with negative direction.*

**Keywords:** Training; Communication; Work Environment; Work and Social Balance; Employee Engagement; *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

*Turnover* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan. *Turnover rate* adalah ukuran jumlah karyawan yang mengundurkan diri dalam satu tahun. *Turnover* dinyatakan dalam satuan persentase. *Turnover* dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* yaitu pengunduran diri karyawan atas kehendak karyawan, sedangkan *involuntary turnover* adalah pengunduran diri karena adanya hal mendesak yang disebabkan keputusan perusahaan. *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu (Asmara, 2017). Adapun *turnover intention* didefinisikan sebagai kesadaran untuk berpikir, berkeinginan dan berencana meninggalkan pekerjaan (RM & Yogatama, 2021). Hasil penelitian di beberapa organisasi memperlihatkan angka *turnover* sekitar 25% hingga 34%. Angka *turnover* ideal berkisar 5-10% per tahun (Indrawan, 2020). Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak negatif terhadap organisasi, seperti berkurangnya sumber daya manusia di organisasi, kerugian dalam hal biaya pelatihan dan rekrutmen, serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan. Menurut Maimunah (2018), *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Hasil penelitian Dewanti et al., (2019) membuktikan adanya peran dari employee engagement dalam menurunkan *turnover* perawat. Berbagai penelitian membuktikan bahwa employee engagement berkorelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Keseimbangan kerja dan kehidupan sosial juga mempengaruhi *turnover* karyawan. Keseimbangan kerja dan kehidupan atau work-life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sosial karyawan. Menurut Mardiani dan Widiyanto (2021), work life balance adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan, keluarga, dan sosial, yang mana setiap individu harus mengatur hal tersebut, sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Fleksibilitas, waktu kerja, keluarga, waktu luang, demografi, kesejahteraan, secara luas memiliki keterkaitan, Penelitian yang dilakukan Hardjanti (2017) memperlihatkan work life balance.

Pelatihan merupakan program yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan unjuk kerja organisasi. Program pelatihan karyawan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan atau sikap baru sehingga karyawan lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah kegiatan terorganisir dan sistematis berupa proses pendidikan jangka pendek untuk menambah pengetahuan dan keahlian peserta sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Data jam pelatihan karyawan pertahun untuk periode 2019 – 2024 memperlihatkan bahwa karyawan PT. PCI Elektronik Internasional hanya mendapatkan kurang dari 4 jam pelatihan pertahun.

Studi pendahuluan yang dilakukan di PT. PCI Elektronik Internasional yang berada di Kawasan Industri Panbil Muka Kuning Batam, ditemukan bahwa di perusahaan ini mengalami masalah *turnover*. Data yang diperoleh dari HRD, memperlihatkan *turnover* karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional pada adalah 10% - 18%. Tabel 1 memperlihatkan tingkat *turnover* di PT. PCI Elektronik Internasional tahun 2019-2024 yaitu.

**Tabel 1. Turnover karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Persentasi
2019	2578	455	17,65%
2020	2585	282	10,91%
2021	2602	312	11,99%
2022	2616	312	11,9%
2023	2705	279	10,3%
2024	2487	321	12,9%

Sumber: PT. PCI Elektronik Internasional, 2025

Apabila hal ini tidak ditangani dengan baik, maka organisasi dapat berada dalam kondisi *understaff* untuk posisi *engineering* dan *staff* yang dapat berdampak terhadap organisasi.

**Tabel 2. Rata-rata jam pelatihan per karyawan per tahun**

Tahun	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jam pelatihan	3.27	3.20	3.79	4.41	3.75	3.80

Sumber: HRD PT. PCI Elektronik Internasional, 2025

Komunikasi karyawan dengan manajemen, dilakukan secara informal dan formal dalam sesi *town hall meeting*. Namun belum terdapat kanal komunikasi bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau laporan pelanggaran. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat berpartisipasi dalam penegakan kedisiplinan dan etika. Manajemen memiliki peluang untuk meningkatkan kualitas komunikasi dalam perusahaan. Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling bertukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah. Komunikasi dalam organisasi merupakan pengiriman serta penerimaan berbagai pesan organisasi baik di kelompok organisasi formal maupun informal. Menurut Morissan (2020), tanpa komunikasi, organisasi tidak mungkin ada.

**Tabel 3 Sesi Komunikasi Manajemen dan Karyawan pada periode 2019 - 2024**

Tahun	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Town hall</i>	1	0	0	0	1	1
Pertemuan bulanan	2	3	4	4	4	4

Sumber: HRD PT. PCI Elektronik Internasional, 2025

Manajemen menentukan target bahwa tidak ada kecelakaan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dapat mengganggu produktifitas dan kenyamanan bekerja. Pada faktanya, dalam kurun waktu 2019 – 2024 telah terjadi beberapa kecelakaan kerja.

**Tabel 4 Kecelakaan kerja**

Tahun	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kasus Kecelakaan Kerja	2	3	1	1	1	1

Sumber: HRD PT. PCI Elektronik Internasional, 2025

Kecelakaan kerja merupakan indikasi bahwa perusahaan perlu memperbaiki dan meningkatkan

penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kecelakaan kerja berdampak terhadap produktifitas karena kehilangan jam kerja dan timbulnya biaya tambahan terkait dengan kecelakaan yang terjadi.

Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bekerja lembur, sehingga karyawan dapat memiliki waktu kerja yang panjang. Kerja lembur menjadi daya tarik karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarganya.

Survey internal yang dilakukan oleh Perusahaan pada tahun 2020 tentang *employee engagement*, diketahui bahwa tingkat *engagement* karyawan PT. PCI Elektronik Internasional adalah 57%. Angka ini lebih rendah dari angka *engagement* rata-rata di Indonesia. Septiani (2023) menyatakan bahwa pada tahun 2019 di Indonesia sebesar 36% karyawan tergolong dalam kondisi sangat engaged, sehingga terlihat adanya kesempatan untuk melakukan perbaikan dalam aspek *employee engagement*.

Lingkungan kerja berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Farizki (2017), lingkungan kerja yang baik dapat mempercepat proses pekerjaan seseorang, demikian pula sebaliknya. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Lingkungan kerja memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Farizki (2017), lingkungan kerja merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat proses pekerjaan seseorang. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja karyawan. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi karyawan terhadap program K3 dengan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki persepsi positif terhadap program K3 maka tingkat *engagement* juga akan tinggi, demikian sebaliknya, bila karyawan memiliki persepsi negatif terhadap program K3, maka tingkat *engagement* akan rendah dan mendorong mereka untuk berfikir keluar dari perusahaan.

Work-Life Balance melibatkan penetapan prioritas antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Menurut Iroth (2022), Work-life balance berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, kepedulian sosial, keluarga, waktu senggang dan lainnya. Work-life balance yang buruk akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, kebahagiaan, konflik kehidupan kerja dan burnout. Employee Engagement merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*engaged employee*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja. Benthall (dalam Mujiasih, 2015) mengartikan Employee Engagement sebagai keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu

menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Penelitian Angela (2023), memperlihatkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh cukup terhadap *turnover intention*. Kondisi yang dipaparkan diatas, mendorong peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan fenomena *turnover* karyawan di PT.PCI Elektronik Internasional.

*Work-Life Balance* melibatkan penetapan prioritas antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Menurut Iroth (2022), *Work-life balance* berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, kepedulian sosial, keluarga, waktu senggang dan lainnya. *Work-life balance* yang buruk akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, kebahagiaan, konflik kehidupan kerja dan burnout.

*Employee Engagement* merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*engaged employee*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja. Benthall (dalam Mujiasih, 2015) mengartikan *Employee Engagement* sebagai keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Penelitian Angela (2023), memperlihatkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh cukup terhadap *turnover intention*.

Kondisi yang dipaparkan diatas, mendorong peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan fenomena *turnover* karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional. Berdasarkan latar belakang penelitian maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah variabel independen (pelatihan, komunikasi, lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan sosial serta *employee engagement*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (*turnover intention* karyawan PT. PCI Elektronik Internasional).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan skala likert. Proses penelitian ini di desain dengan rangkaian kegiatan penelitian yang meliputi kerangka berfikir, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data serta pembahasan dan penyimpulan.

### **Populasi**

Populasi adalah obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PCI Elektronik Internasional pada posisi engineer, supervisor dan staff yang berjumlah 303 orang. PT. PCI Elektronik Internasional adalah sebuah perusahaan Electronic Manufacturing Service (EMS) yang berlokasi di Kawasan industri Panbil.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2019). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 172 orang.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala pengukuran menggunakan skala Likert, dengan nilai variabel yang diukur dan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan komunikatif. Instrumen penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dibuat dalam bentuk check list agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disusun.

### Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden. Data hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden dianalisis dengan bantuan aplikasi Statistic Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item dinyatakan valid. Berdasarkan tabel untuk nilai  $r_{tabel}$  pada jumlah responden 30 untuk 30 item pernyataan, diketahui nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,444.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,664	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,833	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,831	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,881	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,737	0,444	Valid

Sumber: *Output* SPSS (2025)

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,787	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,788	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,664	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,744	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,837	0,444	Valid

Sumber: *Output* SPSS (2025)



**Tabel 7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Variabel	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Pernyataan 1	0,649	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,704	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,695	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,781	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,866	0,444	Valid

Sumber: *Output SPSS* (2025)**Tabel 8. Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kerja - Sosial (X4)**

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Pernyataan 1	0,639	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,799	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,632	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,781	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,606	0,444	Valid

Sumber: *Output SPSS* (2025)**Tabel 9. Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X5)**

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Pernyataan 1	0,682	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,697	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,748	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,828	0,444	Valid
Pernyataan 7	0,843	0,444	Valid

Sumber: *Output SPSS* (2025)**Tabel 10. Uji Validitas Variabel *Turnover intention* (Y)**

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Pernyataan 1	0,794	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,707	0,444	Valid
Pernyataan 7	0,843	0,444	Valid

Sumber: *Output SPSS* (2025)

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas instrumen dapat diketahui dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600, maka instrumen dinyatakan reliabel. Perhitungan nilai Cronbach's Alpha dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,6. Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Cronbach's Alpha.

**Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan (X1)	0,750	5
Komunikasi (X2)	0,751	5
Lingkungan Kerja (X3)	0,750	5
Keseimbangan Kerja dan Sosial (X4)	0,752	5
<i>Employee Engagement</i> (X5)	0,752	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,752	5

Sumber: *Output SPSS* (2025)

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga item-item tersebut dinyatakan reliabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Normalitas data diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk Unstandardized Residual adalah 0,200 lebih besar ( $p > 0,05$ ), sehingga data penelitian terdistribusi secara normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Hasil Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai VIF 2,005. Variabel Komunikasi memiliki nilai VIF 2,664. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF 2,475. Variabel Variabel Keseimbangan Kerja – Sosial memiliki nilai VIF 2,445. Adapun variabel *Employee Engagement* memiliki nilai VIF 2,199. Hasil ini memperlihatkan tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi karena semua variabel memiliki nilai  $VIF < 10$ .

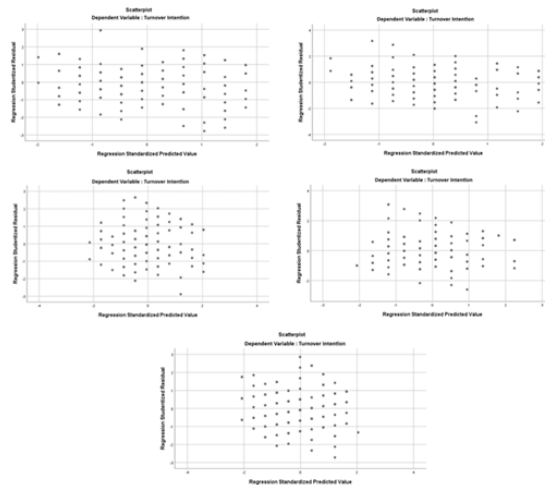
##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot* yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25. Aturan yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas adalah:

- Titik titik data menyebar di atas dan di bawah garis 0 (nol) atau menyebar disekitar garis 0 (nol).
- Titik titik data tidak menyebar di satu sisi saja, artinya tidak hanya menyebar di atas garis 0 (nol) atau di bawah garis 0 (nol) saja.
- Penyebaran titik titik data tidak membentuk pola'.

Pola penyebaran titik pada gambar *residual scatter plot* untuk semua variable memenuhi ketiga kriteria diatas.



**Gambar 1. Residual Scatter Plot**Sumber: *Output SPSS (2025)*

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson. Uji hipotesis korelasi Pearson adalah uji parametrik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Uji ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Justifikasi yang digunakan untuk membuat keputusan tentang hasil uji hipotesis dengan korelasi pearson adalah,

- Ho diterima jika nilai p-value atau signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Jika Ho diterima, maka Ha ditolak.
- Sebaliknya, jika nilai p-value atau signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis korelasi pearson pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut;

- |                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| H <sub>1o</sub> | = | Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap <i>turnover intension</i> .                     |
| H <sub>1a</sub> | = | Terdapat pengaruh pelatihan terhadap <i>turnover intension</i>                             |
| H <sub>2o</sub> | = | Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap <i>turnover intension</i> .                    |
| H <sub>2a</sub> | = | Terdapat pengaruh komunikasi terhadap <i>turnover intension</i> .                          |
| H <sub>3o</sub> | = | Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intension</i> .              |
| H <sub>3a</sub> | = | Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intension</i> .                    |
| H <sub>4o</sub> | = | Tidak terdapat pengaruh keseimbangan kerja dan sosial terhadap <i>turnover intension</i> . |
| H <sub>4a</sub> | = | Terdapat pengaruh keseimbangan kerja dan sosial terhadap <i>turnover intension</i>         |
| H <sub>5o</sub> | = | Tidak terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intension</i> .    |
| H <sub>5a</sub> | = | Terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intension</i> .          |

**Tabel 13. Uji Korelasi Pearson**

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.655**	.636**	.577**	.604**	-.609**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0
	N	172	172	172	172	172	172
X2	Pearson Correlation	.655**	1	.703**	.693**	.630**	-.596**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0
	N	172	172	172	172	172	172
X3	Pearson Correlation	.636**	.703**	1	.656**	.635**	-.595**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0
	N	172	172	172	172	172	172
X4	Pearson Correlation	.577**	.693**	.656**	1	.674**	-.566**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0
	N	172	172	172	172	172	172
X5	Pearson Correlation	.604**	.630**	.635**	.674**	1	-.758**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	172	172	172	172	172	172
Y	Pearson Correlation	-.609**	-.596**	-.595**	-.566**	-.758**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0			
	N	172	172	172	172	172	172

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Pada Tabel 13 terlihat bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel lebih kecil dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

1. Korelasi variabel independent Pelatihan terhadap variabel dependen Turnover Intention terhadap memiliki signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh. Koefisien korelasi sebesar 0,598 dengan tanda negatif. Hal ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan dengan kekuatan sedang dengan arah hubungan berlawanan.
2. Korelasi variabel independent Komunikasi terhadap variabel dependent Turnover Intention memiliki signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh. Koefisien korelasi sebesar 0,601 dengan tanda negatif. Hal ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan dengan kekuatan sedang dengan arah hubungan berlawanan.
3. Korelasi variabel independent Lingkungan Kerja terhadap variabel dependent Turnover Intention memiliki signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh. Koefisien korelasi sebesar 0,594 dengan tanda negatif. Hal ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan dengan kekuatan sedang dengan arah hubungan berlawanan.

4. Korelasi variabel independent Keseimbangan Kerja dan Sosial terhadap variabel dependent Turnover Intention memiliki signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh. Koefisien korelasi sebesar 0,566 dengan tanda negatif. Hal ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan dengan kekuatan sedang dengan arah hubungan berlawanan.
5. Korelasi variabel independent Employee Engagement terhadap variabel dependent Turnover Intention memiliki signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh. Koefisien korelasi sebesar 0,760 dengan tanda negatif. Hal ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan dengan kekuatan kuat dengan arah hubungan berlawanan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji korelasi *pearson* diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mengindikasikan adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap *turnover intention*. Koefisien korelasi *pearson* variabel ini adalah 0,598 dengan tanda negatif. Artinya, hubungan pengaruhnya berlawanan arah. Peningkatan dalam pelaksanaan program pelatihan terhadap karyawan akan menurunkan *turnover intention*.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention*.

Uji korelasi *pearson* memperlihatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien korelasinya adalah -0,601. Hal ini diinterpretasikan bahwa semakin intensif komunikasi yang terjalin akan semakin menurunkan *turnover intention* karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji korelasi *pearson* memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mengindikasikan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Koefisien korelasi *pearson* variabel ini adalah -0,594 dengan arah hubungan berlawanan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja di perusahaan semakin menurunkan *turnover intention* karyawan.

### Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Sosial Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji korelasi *pearson* memperlihatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,566 dengan tanda negatif. Nilai ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan dengan kekuatan sedang dengan arah hubungan berlawanan. Apabila perusahaan semakin mendukung terciptanya keseimbangan kerja dan sosial untuk karyawan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

### Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji korelasi *pearson* memperlihatkan dengan nilai koefisien nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi sebesar 0,760 dengan tanda negatif. Nilai korelasi ini diinterpretasikan bahwa terjadi hubungan yang kuat dengan arah hubungan berlawanan. Apabila perusahaan semakin meningkatkan program *employee engagement* maka diharapkan akan semakin menurunkan *turnover intention* karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin baik pelaksanaan pelatihan akan menurunkan *turnover intention*.
2. Komunikasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin baik iklim komunikasi akan menurunkan *turnover intention*.

3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin baik lingkungan kerja akan menurunkan *turnover intention*.
4. Keseimbangan Kerja dan Sosial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin baik dukungan perusahaan terhadap Keseimbangan Kerja dan Sosial akan menurunkan *turnover intention*.
5. Employee Engagement memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin engaged karyawan akan menurunkan *turnover intention*.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kerja-Sosial dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT PCI Elektronik INTERNASIONAL, maka penulisan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi efektifitas program pelatihan untuk mengetahui perbaikan yang dapat dilakukan sehingga karyawan dan perusahaan memperoleh manfaat yang optimal berupa peningkatan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi serta menurunkan *turnover intention*.
2. Menerapkan continuous improvement terhadap sistem komunikasi dalam organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan yang akan berdampak terhadap *menurunnya turnover intention*.
3. Perbaikan berkesinambungan terhadap lingkungan kerja dengan melibatkan partisipasi karyawan. Hal ini diharapkan dapat menurunkan *turnover intention*.
4. Departemen SDM sebaiknya dapat melakukan survey kepada karyawan tentang aktifitas yang mendukung keseimbangan kerja dan sosial. Survei ini diharapkan menghasilkan masukan atau usulan karyawan tentang program atau kegiatan yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja dan sosial.
5. Departemen SDM harus mendorong inisiatif dan kreatifitas untuk mengadakan program-program yang semakin meningkatkan keterlibatan karyawan, karena hal ini dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

### REFERENSI

- Ahmad Khoidar Al Murthado, 2024. Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabelintervening (Studi Pada Karyawan CV. Chaidar Kabupaten Bogor), Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Aisyah Geovani dkk, 2018. "Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung". Jurnal Sosiohumanitas, VOL. XX Edisi 1, Maret 2018, ISSN: p1410-9263, e2654-6205.
- Ajeng Suci Nastiti dan Putri Maisara, 2023. "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Hanil Indonesia". Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis publikasi.dinus.ac.id/index.php/jmdb, Vol 2 (No 2), 2023, Hal: 57-68 e-ISSN: 2829-5978.

- Ambari, R., Indrawan, A., & Sudarma, A, 2020. “Pengaruh Total Debt Equity Ratio (Der) Dan Total Asset Turnover (Tato) Terhadap Profitabilitas (Roe) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek”. *Journal of Business, Management and Accounting*. Volume 1, Nomor 2, DOI :<https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1086> , 73-82.
- Anita Ariyani dkk, 2022. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 11, No. 2, 2022 e-ISSN 2746-1297.
- Ardan, M & Jaelani, A, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada
- Asmara, A. P, 2017. “Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya”. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Vol.5 No.2, 123-129.
- Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.S. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)”. *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Boakye, Kwabena G.; Apenteng, 2021. “The impact of interpersonal support, supervisory support, and employee engagement on employee turnover intentions: Differences between financially distressed and highly financially distressed hospitals”. *Journal of Health Care Management Review* 46(2):p 135-144, 4/6 2021. | DOI: 10.1097/HMR.0000000000000251.
- Cotes, J., & Ugarte, S. M. (2021). “A systemic and strategic approach for training needs analysis for the International Bank”. *Journal of Business Research*, 127, 464-473
- Dessler, G, 2020. *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dewiana Novitasari, dkk (2022). “Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?”. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol 4 No 1 Tahun 2022 p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071
- Dini Tauriadi, dkk, 2023. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Imfarind Farmasi Industri”. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, Volume 1, Nomor 2, November Tahun:2023.
- Dwi Astuti, dkk, 2022. “Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention”. *JENIUS, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502. May 2022.
- Elliott & Corey (2018). “The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement: Understanding Employee Engagement. Introduction A group of companies. Willey Publisher, 2018.
- Fahmi Jahidah Islamy, 2018. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017)”. *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 17, No. 2. Mei - Agustus 2018, SSN: 1412-6907 (media cetak) ISSN: 2579-8189 (media online).
- Frank Nana Kweku Otoo, 2022. “Human resource development and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement”. *Journal Business Ecosystems & Strategy, JBES* Vol 4 No4 ISSN: 2687-2293. Journal homepage: <https://www.bussecon.com/ojs/index.php/ijbes>,

- Gurawan Dayona<sup>1</sup> Nur Rinawati, 2016. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT. Andalan Finance Indonesia”. Jurnal Indonesia Membangun Vol. 15, No. 2. Mei-Agustus 2016 ISSN : 1412-6907.
- Herfira Apriyanti dan Riyanto (2018). “Komunikasi Downward dalam Peningkatan Produktivitas PT.Sasa Inti”. Jurnal Komunikasi Vol 3, No.1, Juni 2018 ISSN 2548-3749
- Hutri Mardika RM, Yustinus H Yogatama, 2021. “Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Morale Dan Psychological Strain Sebagai Variabel Mediasi Pada Profesi Keperawatan Di Jakarta”. Jurnal Syntax Idea: p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X Vol. 3, No.11, November 2021.
- Ide Wahyu Safitri, 2018. “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator” Tesis.: Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang.
- Inna Nisawati Mardiani & Alfin Widiyanto, 2021. “Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri”. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 4 No 2 (2021): Article Research Juni 2021, DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2>
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V, 2022. “Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado”. Jurnal Productivity, 3(4), 354-360.
- Krismoko, dkk, 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention”. Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian”. Volume 3 No. 2 Februari 2024 E-ISSN 2829-7334| P-ISSN 2829-5439 Homepage: <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl>
- Luis Kristoper Sepang, dkk, 2023. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi”. Jurnal Productivity, Vol. 4 No. 4, 2023 e-ISSN. 2723-0112.
- Maimunah, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pengemudi Taksi PT Blue Bird Medan. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/10200>, diakses pada 08 Maret 2025.
- Maulana Syamsu Hidayat, dkk, 2023. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Turnover Intention Sales Force PT Telkom Witel Bogor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN) Volume 2, No. 02, Desember Tahun 2023 ISSN 2985-4202 (media online) Hal 266-280
- Maya Weka Santi, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Bedah Surabaya, Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes --Volume 9 Nomor 1, Januari 2018 - ISSN 2086-3098 (p) --ISSN 2502-7778 (e).
- Mira Melynda Prakosa, dkk, 2019. “The Impact of Perceived Organizational Support (POS) for Increasing the Intention to Stay: A Sistimatic Review” Jurnal Ners Vol. 14, No. 3, Special Issue 2019 [http://dx.doi.org/10.20473/jn.v14i3\(si\).17151](http://dx.doi.org/10.20473/jn.v14i3(si).17151).
- Morissan, Ph.D (2020).” Komunikasi Organisasi” Penerbit Kencana.



- Nadira, B, 2019. "Pengaruh Work-life balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 8(No 1), 1–18.
- Nafiudin, Andari, & Gentari, R.E, 2018. "Mengukur Perbedaan Work Life Balance dan Employee Engagement pada Karyawan Generasi Y di Perumahan Wilayah Cikande Modern Serang Banten dan Wilayah Cikupa Mas Tangerang Banten" *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XI (1).
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.
- Neti Eria; Bagus Adi Luthfi, supervisor; Aryana Satria, examiner; Siti Basrochah, 2016. "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Staff Di PT. KCJ Juanda" Tesis. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, 2016).
- Nur Miftahul Janna, Mene Paradilla, 2023. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RSGrestelina Makassar Tahun 2022, SEHAT RAKYAT". *Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol. 2 No. 1 (Februari2023)* 109-122 Diterbitkan Online: 28-02-2023.
- Nurin Nahar, 2024. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar". Tesis: Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.
- Oktufiani Dwi Wulansari, 2023. "Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance". *Journal Psychopreneur*, 2023, 7(1): 15-28 ISSN 2598-649X cetak / ISSN 2598-6503 online, diakses 08 Maret 2025
- Panji Anggara, dkk, 2020. "Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, Volume 8 Nomor 3 Desember 2020.
- Ricky Marcelino Chandra dkk, (2023). "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir". *Student Research Journal Volume.1, No.3 Juni 2023*. E-ISSN : 2964-3252 dan P-ISSN : 2964-3260, Hal 349-361
- Rista Fathika Anggrela, 2022. "Jangan Disepelekan! Dampak Fatal Turnover bagi Perusahaan". <https://match-recruitment.co.id/resources/recruitment-advice/jangan-disepelekan-dampak-fatal-turnover-bagi-perusahaan/> diakses pada 07 April 2025 jam 14:30.
- Rosyad, C. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Universitas Negeri Yogyakarta". [http://eprints.uny.ac.id/52226/1/CaesarRosyadA\\_13808141068.pdf](http://eprints.uny.ac.id/52226/1/CaesarRosyadA_13808141068.pdf) diakses pada 04 April 2025.
- Safitri, Ide Wahyu, 2018. "Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PT. Mulia Mekanikal Elektrikal)". Tesis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Setyaningrum, R. P., Ratnasari, S. L., Soelistya, D., Purwati, T., Desembrianita, E., & Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2348718.

- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*, 8(2), 104-110.
- Silvia De Simone, Anna Planta, Gianfranco Cicotto, 2018. "The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction". *Journal Applied Nursing Research* Volume 39, February 2018, Pages 130-140.
- Sugiyono, 2017. "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D". Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- T. Elfira Rahmayat, 2021. "Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja". *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Volume 4 Nomor 2 September 2021.
- Tatit Diansari Reskiputri & Rizki Romadhoni, 2019. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 5 No.1 Juni 2019 Hal. 145 – 154.
- Vindiasari Yunizha, 2022. "Kenali Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Perusahaan". <https://www.ruangkerja.id/blog/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan> diunduh pada 07 April 2025 jam 15:42
- Wanda Ramadhana, 2024. "Pengaruh Komunikasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Polaris Alkes Starindo Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tesis, Program Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh Lhokseumawe.
- Yohana Caroline Iskandar dan Dedi Rianto Rahadi, 2021. "Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan". *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* Vol. 19, No. 1, Januari 2021, Hal 102-116. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang P-ISSN: 1412-5331, E-ISSN: 2716-2532.
- Yuvia Angela, 2023. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023". Tesis: Makassar: Universitas Hasanuddin