

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *JOB INSECURITY*, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, JOB INSECURITY, AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION, WITH EMPLOYEE
ENGAGEMENT AS A MEDIATING VARIABLE***

Afif Rachmania Setyanti¹, Slamet Mudjijah²

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur

E-mail: afisrachmania@gmail.com¹, slamet.mudjijah@budiluhur.ac.id²

ABSTRACT

High turnover intention rates pose a serious challenge for companies in retaining a competent and experienced workforce. This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Job Insecurity, and Career Development on Turnover Intention, with Employee Engagement as a mediating variable, among employees at PT Indo Sarana Prakarsa. This study used a quantitative approach with a survey method involving 140 respondents. Data analysis used Partial Least Squares (PLS) using the SmartPLS 4.0 application. The results of the study indicate that (1) Work Life Balance, Job Insecurity, and Career Development have a positive and significant effect on Employee Engagement (2) Work Life Balance, Job Insecurity, Career Development, and Employee Engagement have a significant positive effect on Turnover Intention (3) The mediation test shows that Employee Engagement partially mediates the effect of Work Life Balance and Career Development on Turnover Intention, but does not mediate the effect of Job Insecurity on Turnover Intention (4) The coefficient of determination (R^2) of the Employee Engagement construct is 0.568, indicating that the influence of the Work Life Balance, Job Insecurity, and Questionnaire Development constructs is 56.8% (5) The coefficient of determination (R^2) of the Turnover Intention construct is 0.570, indicating that the influence of Work Life Balance, Job Insecurity, and Career Development on Turnover Intention is 57%.

Keywords: *Work Life Balance, Job Insecurity, Career Development, Employee Engagement, Turnover Intention, Partial Least Square (PLS).*

ABSTRAK

Tingginya tingkat turnover intention menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berpengalaman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Indo Sarana Prakarsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 140 responden. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (2) *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, Pengembangan Karir, dan *Employee Engagement*

berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (3) Uji mediasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memediasi secara parsial pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*, namun tidak memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (4) Nilai koefisien determinan (R^2) konstruk *Employee Engagement* sebesar 0,568, menunjukkan bahwa pengaruh konstruk *Work Life Balance*, *Job Insecurity* dan Pengembangan Kuesioner sebesar 56,8% (5) Nilai koefisien determinan (R^2) konstruk *Turnover Intention* sebesar 0,570, menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance*, *Job Insecurity* dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* sebesar 57%.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, *Turnover Intention*, *Partial Least Square* (PLS).

PENDAHULUAN

Distributor memegang peran penting dalam perekonomian nasional maupun global karena menjadi penghubung antara produsen dan konsumen serta menjaga efisiensi rantai pasok. Distribusi mencakup perencanaan strategi, pengelolaan saluran distribusi, transportasi, dan hubungan dengan mitra (Kusmiati, 2024). Keberhasilan distribusi tidak hanya bergantung pada logistik, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang efektif sebagai aset strategis yang menentukan daya saing (Umar et al., 2024).

PT Indo Sarana Prakarsa merupakan distributor komponen elektrik yang berorientasi pada kualitas, inovasi, dan pengembangan karyawan. Perusahaan menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM sehingga menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan *employee engagement* dan menekan retensi. Upaya tersebut mencakup *organizational support* melalui penghargaan finansial dan non-finansial, program mentorship untuk pengembangan karir, kegiatan team building, serta penyediaan lingkungan kerja ergonomis.

Hasil pre-survey dengan salah satu pimpinan perusahaan menunjukkan bahwa strategi tersebut telah diterapkan

untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterikatan karyawan, meski efektivitasnya belum terukur. Pre-survey juga mengungkap bahwa *work life balance*, *job insecurity*, dan pengembangan karir menjadi faktor utama yang meningkatkan *turnover intention*.

Tingkat turnover di PT Indo Sarana Prakarsa fluktuatif dan tergolong tinggi. Kondisi ini mengindikasikan masalah retensi dan loyalitas karyawan. *Turnover intention* sendiri merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi demi peluang kerja yang lebih baik (Lestari & Margaretha, 2021), dan tingkat turnover tinggi dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan (Ningsih et al., 2022; Sarantie et al., 2022).

Peningkatan *employee engagement* menjadi salah satu cara menurunkan *turnover intention*. *Employee engagement* adalah kondisi psikologis berupa semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan (Zahari et al., 2020; Dessler, 2018). Namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan berbeda, di mana Yuliani & Ekhsan (2024) menemukan tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan Novry et al.

(2022) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Work Life Balance (WLB) menjadi faktor penting dalam keputusan bertahan atau keluar. WLB adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Yuliani & Ekhsan, 2024; Lestari & Margaretha, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil beragam: Sjahrudin et al. (2025) menemukan pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan Irawati et al. (2024) menemukan pengaruh negatif signifikan.

Faktor lain adalah job insecurity, yaitu perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan karena ketidakpastian organisasi (Marzuqi, 2021; Ratnasari & Lestari, 2020). Job insecurity berdampak pada ketidakpuasan, gangguan psikologis, penurunan komitmen, dan meningkatnya turnover intention (Ainan et al., 2022; Marzuqi, 2021). Namun Risambessy (2021) menemukan pengaruh negatif yang signifikan.

Pengembangan karir turut memengaruhi *turnover*. Pengembangan karir meliputi penyusunan job desk, penetapan persyaratan kerja, sistem promosi, mentoring, dan program pelatihan (Irawan & Komara, 2020; Dewi & Nurhayati, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik dapat menurunkan turnover intention (Putri et al., 2024a; Zagoto, 2020), meskipun Riantini et al. (2021) menemukan pengaruh negatif signifikan yang menunjukkan dinamika berbeda di beberapa konteks perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan fenomena yang terjadi, maka penelitian ini penting untuk dilakukan, peneliti tertarik memilih judul

tersebut guna memahami secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Kajian terhadap variabel *work life balance*, *job insecurity*, dan pengembangan karir, serta peran mediasi dari *employee engagement*, diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan keterikatan karyawan, dan menekan angka *turnover* secara efektif.

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan data berupa angka, dengan penekanan pada pengukuran hasil secara objektif melalui analisis statistik, serta dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur sejak tahap awal hingga penyusunan desain penelitian (Yani Balaka & Abyan, 2022). Penelitian ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak (random). Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik yang diuji menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik

dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai dasar dalam menarik suatu kesimpulan (Rohman et al., 2023). Penetapan populasi diperlukan untuk mempermudah proses pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis. Populasi penelitian berdasarkan jumlah karyawan PT. Indo Sarana Prakarsa yaitu sebanyak 140 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang dipilih berdasarkan pendekatan statistik dan estimasi penelitian guna menentukan ukuran sampel yang akan digunakan dalam studi riset. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu metode pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 140 responden yang bekerja pada PT Indo Sarana Prakarsa.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Indo Sarana Prakarsa, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang

distribusi alat listrik, yang berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, *job insecurity*, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan guna mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Measurement Model Evaluation (Outer Model)

Convergent Validity

Convergent Validity bertujuan untuk mengukur sejauh mana seperangkat indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan atau mencerminkan satu konstruk atau variabel laten yang sama. Menurut Riana Dewi, et al (2022) Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai outer loading di atas 0,70. Uji *convergent validity* selanjutnya dapat dilihat dari nilai AVE harus lebih besar dari 0,05. Hasil *convergent validity* antara indikator dengan konstraknya terlihat tabel dibawah ini:

Work Life Balance

Tabel 1. Nilai *Loading Factor Work Life Balance (X1)*

No Item	Loading Factor	Keterangan
WLB.1	0.842	Valid
WLB.2	0.845	Valid
WLB.3	0.853	Valid
WLB.4	0.840	Valid
WLB.5	0.866	Valid
WLB.6	0.834	Valid
WLB.7	0.821	Valid
WLB.8	0.836	Valid

Berdasarkan Tabel 1, nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator

pada variabel *work life balance* menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan

demikian, seluruh item dinyatakan memenuhi syarat dalam pengujian *outer*

loading dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *work life balance*.

Job Insecurity

Tabel 2. Nilai *Loading Factor Job Insecurity (X2)*

No Item	Loading Factor	Keterangan
Jl.1	0.840	Valid
Jl.2	0.837	Valid
Jl.3	0.865	Valid
Jl.4	0.851	Valid
Jl.5	0.884	Valid
Jl.6	0.893	Valid
Jl.7	0.867	Valid
Jl.8	0.832	Valid

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel *job insecurity* menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan

demikian, seluruh item dinyatakan memenuhi syarat dalam pengujian *outer loading* dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity*.

Pengembangan Karir

Tabel 3. Nilai *Loading Factor Pengembangan Karir (X3)*

No Item	Loading Factor	Keterangan
PK.1	0.841	Valid
PK.2	0.830	Valid
PK.3	0.855	Valid
PK.4	0.832	Valid
PK.5	0.876	Valid
PK.6	0.819	Valid
PK.7	0.821	Valid
PK.8	0.840	Valid

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel pengembangan karir menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan

demikian, seluruh item dinyatakan memenuhi syarat dalam pengujian *outer loading* dan dapat digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir.

Employee Engagement

Tabel 4. Nilai *Loading Factor Employee Engagement (Z)*

No Item	Loading Factor	Keterangan
EE.1	0.856	Valid
EE.2	0.867	Valid
EE.3	0.859	Valid
EE.4	0.878	Valid

EE.5	0.837	Valid
EE.6	0.873	Valid

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel *employee engagement* menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan

memenuhi syarat dalam pengujian *outer loading* dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *employee engagement*.

Turnover Intention

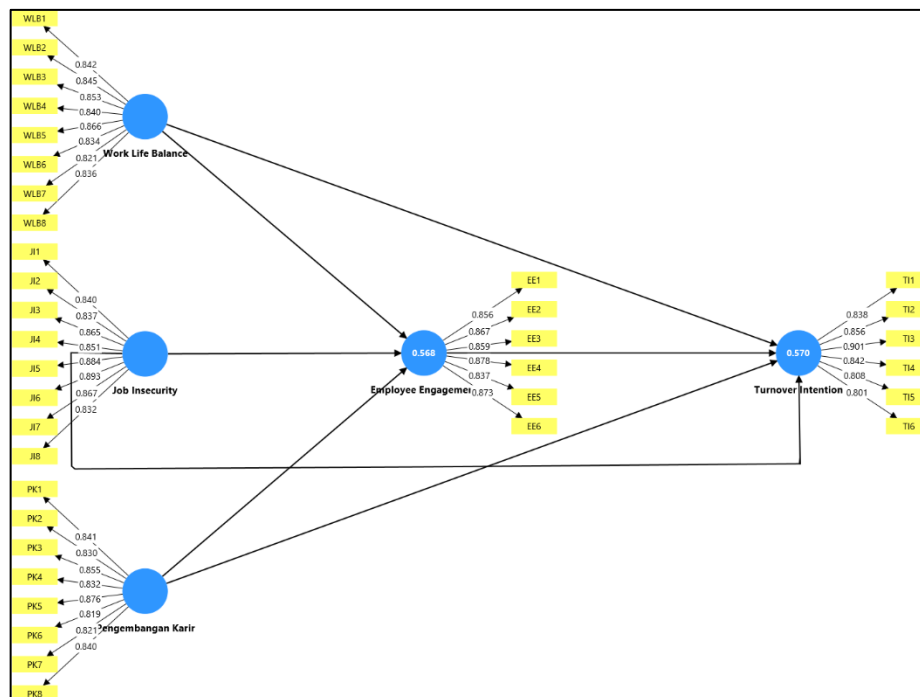
Tabel 5. Nilai *Loading Factor Turnover Intention (Y)*

No Item	Loading Factor	Keterangan
TI.1	0.838	Valid
TI.2	0.856	Valid
TI.3	0.901	Valid
TI.4	0.842	Valid
TI.5	0.808	Valid
TI.6	0.801	Valid

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel *turnover intention* menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan

demikian, seluruh item dinyatakan memenuhi syarat dalam pengujian *outer loading* dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention*.



Gambar 1. Convergent Validity – Hasil *Outer Loadings*

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Gambar 1, seluruh nilai *outer loading* menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan memenuhi syarat dalam pengujian *outer loading* dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selanjutnya, pengujian *convergent validity* dilakukan dengan

meninjau nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai AVE yang dapat diterima harus melebihi 0,50. Adapun hasil perhitungan nilai AVE dalam penelitian ini diperoleh melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.

Tabel 5. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)	Kriteria	Hasil
<i>Work Life Balance</i>	0,743	>0,50	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0,738	>0,50	Valid
Pengembangan Karir	0,705	>0,50	Valid
<i>Employee Engagement</i>	0,708	>0,50	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,709	>0,50	Valid

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel diketahui memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi batas minimum 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel.

Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruk asal dibandingkan dengan

konstruk lain, serta memastikan bahwa konstruk yang berbeda tidak saling tumpang tindih. Pengujian dapat dilakukan melalui metode *Fornell-Larcker* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Pada metode *Fornell-Larcker*, akar kuadrat AVE harus lebih besar dari korelasi antar konstruk. Sedangkan pada HTMT, nilai di bawah 0,85 untuk konstruk berbeda atau di bawah 0,90 untuk konstruk serupa menunjukkan bahwa konstruk dapat dibedakan secara baik dan valid. *Output discriminant validity* dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan Tabel di bawah ini.

Tabel 6. Nilai *Fornell Larcker*

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Insecurity</i>	Pengembangan Karir	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Life Balance</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.862				
<i>Job Insecurity</i>	0.564	0.859			
Pengembangan Karir	0.630	0.469	0.840		
<i>Turnover Intention</i>	0.650	0.609	0.605	0.842	
<i>Work Life Balance</i>	0.648	0.544	0.513	0.606	0.842

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE yang ditunjukkan oleh nilai diagonal yang dicetak tebal, terlihat untuk masing-masing variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya di kolom dan baris yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang baik, karena setiap konstruk mampu membedakan dirinya

secara jelas dari konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode *Fornell-Larcker*.

Metode lainnya dalam *discriminant validity* adalah dengan menilai hasil nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Berikut hasil perhitungan nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) yang dalam penelitian ini.

Tabel 7. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio*

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Insecurity</i>	Pengembangan Karir	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Life Balance</i>
<i>Employee Engagement</i>					
<i>Job Insecurity</i>	0,595				
Pengembangan Karir	0,664	0,493			
<i>Turnover Intention</i>	0,697	0,647	0,646		
<i>Work Life Balance</i>	0,688	0,773	0,539	0,645	

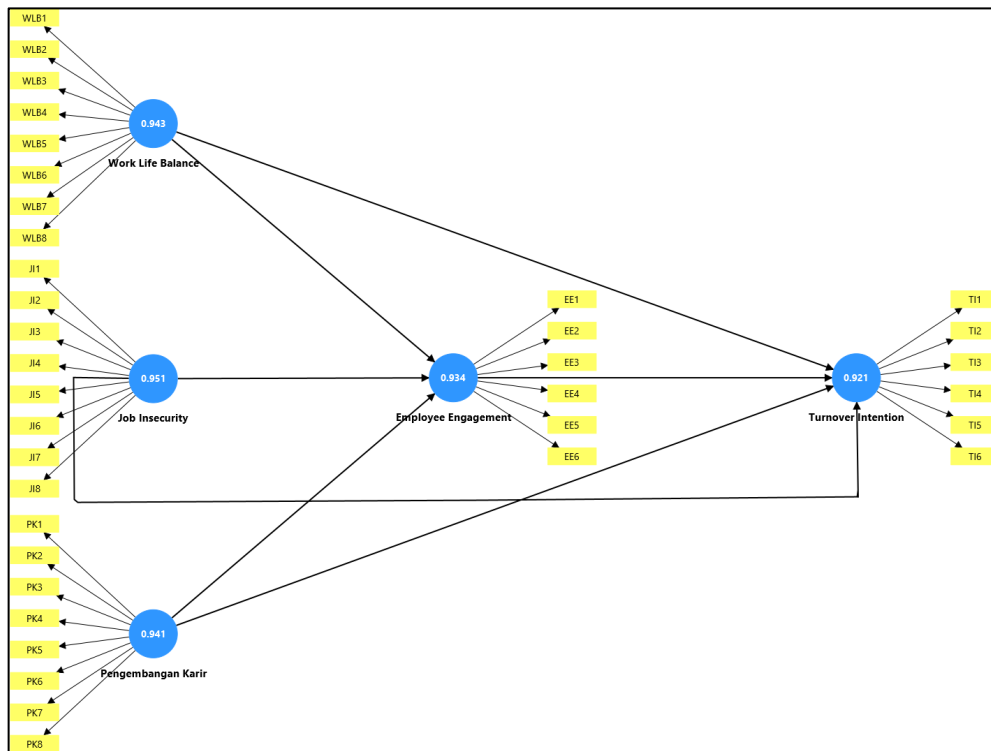
Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang memadai. Dengan demikian, setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diukurnya secara jelas dan merepresentasikan konstruk tersebut secara spesifik.

Uji Reliabilitas (*Construct Reliability*)

Construct Reliability digunakan untuk mengukur tingkat akurasi,

konsistensi, dan ketepatan suatu instrumen dalam merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Penilaian reliabilitas konstruk dilakukan dengan mengacu pada nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*, di mana masing-masing harus memiliki nilai di atas 0,70 untuk dinyatakan reliabel. Berikut disajikan hasil perhitungan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 4.



Gambar 2. *Construct Reliability – Hasil Composite Reliability*
 Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Tabel 8. *Nilai Construct Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kriteria	Hasil
<i>Work Life Balance</i>	0.943	0.941	>0.07	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,951	0,949	>0.07	Reliabel
<i>Pengembangan Karir</i>	0,941	0,940	>0.07	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0.934	0.931	>0.07	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.921	0.917	>0.07	Reliabel

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Selain itu, seluruh nilai *Composite Reliability* berada dalam rentang yang disarankan yaitu >0.7 sehingga tidak terdapat indikasi tumpang tindih indikator dalam model (Riana Dewi et al., 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang kuat dan dinyatakan reliabel dalam mengukur konstruk masing-masing.

Analisis outer model telah dilakukan melalui tiga tahap pengujian statistik, yaitu uji *convergent validity* yang mencakup evaluasi *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE), uji *discriminant validity* dengan pendekatan *forrell-larcker* dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), serta uji *construct reliability* berdasarkan

nilai *cronbach's Alpha* dan *composite Reliability*. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode PLS-SEM, seluruh indikator dalam model ini terbukti valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstruksya masing-masing secara spesifik. Dengan hasil tersebut, model dinilai telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu analisis *inner model* atau model struktural.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Uji Determinasi R-Square (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model penelitian. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) diharapkan 0 sampai 1. Menurut Ariati (2020), interpretasi nilai *R-Square* dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: nilai 0,67 menunjukkan model dengan daya prediksi yang baik, nilai 0,33 hingga < 0,67 menunjukkan daya prediksi sedang atau moderat, dan nilai 0,19 hingga < 0,33 menunjukkan daya prediksi yang lemah. Nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Nilai *R-Square*

Variabel	R- Square
<i>Employee Engagement</i>	0,568
<i>Turnover Intention</i>	0,570

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r-square*) pada Tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien determinasi (R^2) konstruk *Employee Engagement* sebesar 0,568, yang berarti bahwa variabel *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan pengaruh terhadap *Employee Engagement* sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada konstruk *Turnover Intention* sebesar 0,570, menunjukkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* sebesar 57%, dan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh

faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Effect Size (f^2)

Effect Size (f^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap kemampuan model dalam memprediksi atau menjelaskan variabilitas variabel dependen. Interpretasi nilai *f-square* (f^2) dalam penelitian ini mengacu pada kriteria: nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang/moderat, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar (Ariati, 2020).

Tabel 10. Nilai *F-Square* (f^2)

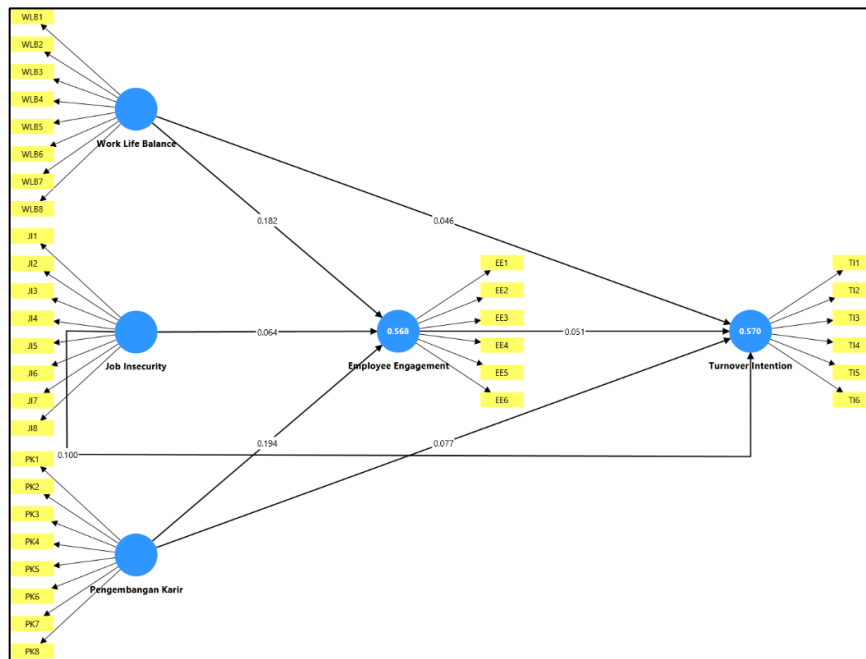
Variabel	<i>Employee Engagement</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Employee Engagement</i>		0.051
<i>Job Insecurity</i>	0.064	0.100
Pengembangan Karir	0.194	0.077
<i>Turnover Intention</i>		
<i>Work Life Balance</i>	0.182	0.046

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui nilai *f-squared* untuk masing-masing variabel dalam model penelitian ini yang menggambarkan besarnya kontribusi setiap variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen. Variabel *Job Insecurity* memiliki pengaruh kecil terhadap *Employee Engagement* dengan nilai f^2 sebesar 0,064 dan pengaruh sedang terhadap *Turnover Intention* dengan nilai f^2 sebesar 0,100. Variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh sedang terhadap *Employee Engagement* dengan nilai f^2 sebesar 0,194, dan pengaruh kecil terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,077. Variabel *Work Life Balance* juga menunjukkan pengaruh sedang terhadap *Employee Engagement* dengan nilai f^2 sebesar 0,182, namun hanya memberikan pengaruh kecil terhadap *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,046.

Di sisi lain, variabel *Employee Engagement* memberikan kontribusi kecil terhadap *Turnover Intention* dengan nilai f^2 sebesar 0,051.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan varians *Employee Engagement* dibandingkan variabel lainnya. Sementara untuk variabel *Turnover Intention*, kontribusi yang paling berarti berasal dari *Job Insecurity* meskipun masih berada dalam kategori pengaruh sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengembangan karir dan *work-life balance* memiliki dampak lebih signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan niat untuk keluar dari pekerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh persepsi *job insecurity* sebagai ketidakpastian kerja.

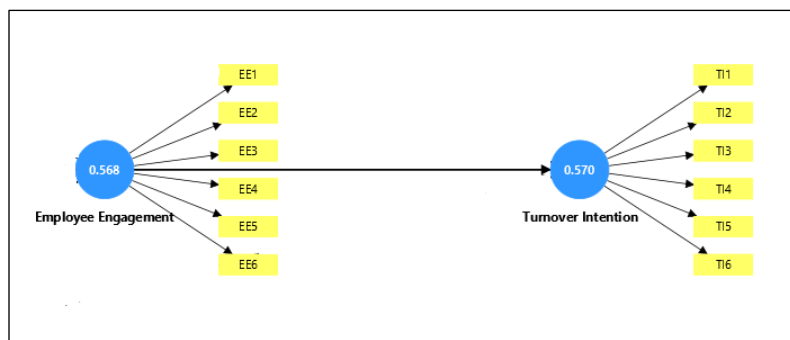


Gambar 3. Hasil Uji R-Square dan F-Square
Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Uji Predictive Relevance (Q²)

Dalam analisis kualitas model pada PLS-SEM, tahapan berikutnya

adalah melalui uji Q-squared, yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif dari model yang diajukan.



Gambar 4. Struktur Q-Square (Q²)
Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

$$\begin{aligned} Q^2 &= [1 - R^2_{12}] - (1 - R^2_2) \\ &= 1 - [(1 - 0,568) (1 - 0,570)] \\ &= 1 - [0,185] \\ &= 0,815 \end{aligned}$$

Hasil uji Q² sebesar 81,4% mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa model mampu merepresentasikan kondisi nyata dan

fenomena yang terjadi di lapangan secara akurat. Dengan nilai Q² yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel-variabel endogen. Didukung dengan hasil analisis *outer model* yang menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel

dalam merefleksikan konstruk laten masing-masing. Dengan demikian, pengujian model menghasilkan kesimpulan model fit.

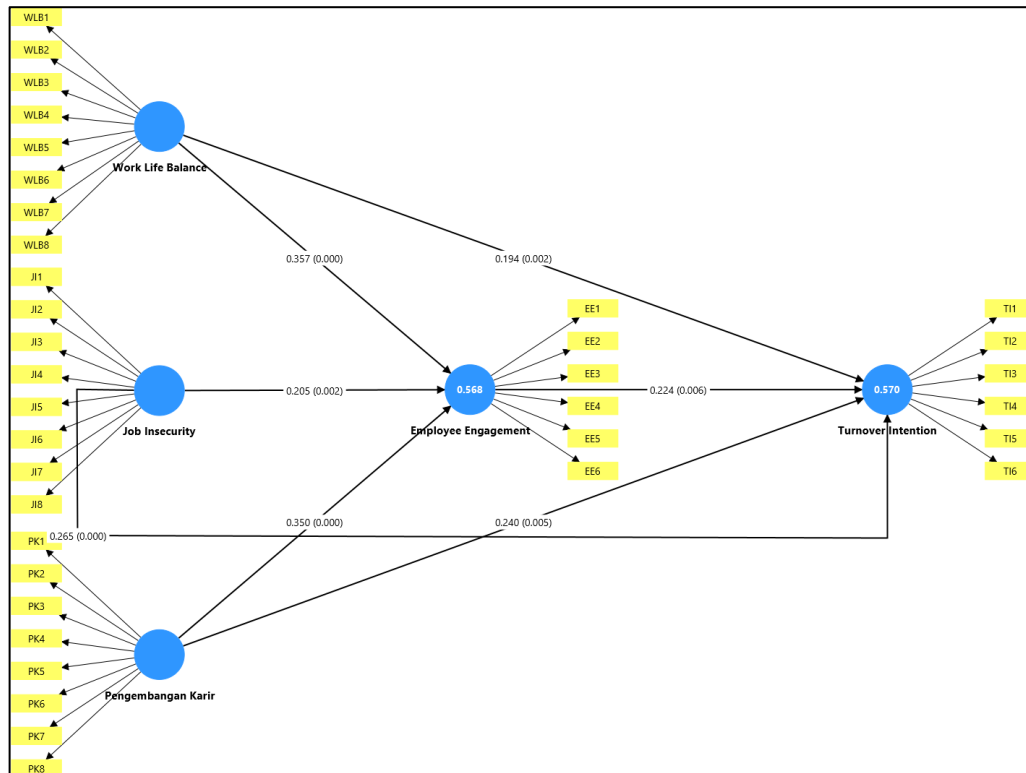
Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil smartPLS untuk uji pengaruh langsung antara variabel *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* dan *Employee Engagement* dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Jalur	Original Sample	T Hitung	P Value	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> → <i>Employee Engagement</i>	0.357	4.506	0.000	signifikan
<i>Work Life Balance</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.194	3.109	0.002	signifikan
<i>Job Insecurity</i> → <i>Employee Engagement</i>	0.205	3.046	0.002	signifikan
<i>Job Insecurity</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.265	4.095	0.000	signifikan
Pengembangan Karir → <i>Employee Engagement</i>	0.350	4.282	0.000	signifikan
Pengembangan Karir → <i>Turnover Intention</i>	0.240	2.797	0.005	signifikan
<i>Employee Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.224	2.763	0.006	signifikan

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)



Gambar 5. Hasil Bootstrapping
 Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 11 dapat dijelaskan hasil uji pengaruh langsung yaitu :

1. Nilai t hitung pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* sebesar 4,506 dan nilai p value sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement*.
2. Nilai t hitung pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement* sebesar 3,046 dan nilai p value sebesar 0,002. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement*.
3. Nilai t hitung pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement* sebesar 4,282 dan nilai p value sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement*.
4. Nilai t hitung pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* sebesar 3,109 dan nilai p value sebesar 0,002. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance*

berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5. Nilai t hitung pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* sebesar 4,095 dan nilai p value sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
6. Nilai t hitung pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* sebesar 2,797 dan nilai p value sebesar 0,005. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
7. Nilai t hitung pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* sebesar 2,797 dan nilai p value sebesar 0,006. Karena nilai t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil smartPLS untuk uji pengaruh tidak langsung antara variabel *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* melalui *Employee Engagement* dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Jalur	Path Coefficient	T Hitung	P Value
<i>Work Life Balance</i> → <i>Employee Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.080	2.181	0.029
<i>Job Insecurity</i> → <i>Employee Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.046	1.905	0.057

Pengembangan Karir → <i>Employee Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.079	2.759	0.006
---	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer, Olah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 12 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai *t* hitung pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* sebesar 2,181 dan nilai *p value* sebesar 0,029. Karena nilai *t* hitung $> 1,96$ dan *p value* $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.
2. Nilai *t* hitung pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* sebesar 1,905 dan nilai *p value* sebesar 0,057. Karena nilai *t* hitung $< 1,96$ atau *p value* $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
3. Nilai *t* hitung pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* sebesar 2,759 dan nilai *p value* sebesar 0,006. Karena nilai *t* hitung $> 1,96$ dan *p value* $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* dapat memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Employee Engagement* (Z)

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa

original sample bernilai positif sebesar 0,357, nilai *t-statistic* sebesar 4,506 $> 1,96$, dan nilai *p-value* sebesar 0,000 $< 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dari hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y1). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Employee Engagement* (Z)

H2: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,205, nilai *t-statistic* sebesar 3,046 $> 1,96$, dan nilai *p-value* sebesar 0,002 $< 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y1). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap *Employee Engagement* (Z)

H3: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,350, nilai *t-statistic* sebesar 4,282 $> 1,96$, dan nilai *p-value*

sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dengan demikian Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y1). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H4: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,194, nilai *t-statistic* sebesar $3,109 > 1,96$, dan nilai *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y2). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

5. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H5: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,265, nilai *t-statistic* sebesar $4,095 > 1,96$, dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y2). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

6. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H6: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,240, nilai *t-statistic* sebesar $2,797 > 1,96$, dan nilai *p-value* sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y2). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima.

7. Pengaruh *Employee Engagement* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H7: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,224, nilai *t-statistic* sebesar $2,763 > 1,96$, dan nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan signifikan. *Employee Engagement* (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y2). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) diterima.

8. Peran *Employee Engagement* (Z) memediasi pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H8: *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover*

Intention di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 12 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,080, nilai *t-statistic* sebesar 2,181 > 1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,029 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dari hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y2) melalui *Employee Engagement* (Y1). Dengan demikian *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan (H8) diterima.

9. Peran *Employee Engagement* (Z) memediasi pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H9 : *Employee Engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 12 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,046, namun nilai *t-statistic* sebesar 1,905 < 1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,057 > 0,05, sehingga dinyatakan tidak signifikan. *Job Insecurity* (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y2) melalui *Employee Engagement* (Y1). Dengan demikian *Employee Engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan (H9) ditolak.

10. Peran *Employee Engagement* (Z) memediasi pengaruh

Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H10 : *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di PT Indo Sarana Prakarsa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 12 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0,079, nilai *t-statistic* sebesar 2,759 > 1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,006 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y2) melalui *Employee Engagement* (Y1). *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh (H10) diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data terhadap pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1), *Job Insecurity* (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh *Employee Engagement* (Z) pada karyawan PT Indo Sarana Prakarsa, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*; semakin baik keseimbangan kerja-hidup, semakin tinggi keterlibatan karyawan. Praktiknya di PT Indo Sarana Prakarsa sudah cukup baik melalui fleksibilitas waktu dan dukungan atasan.
2. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap

- employee engagement*; ketidakamanan kerja mendorong karyawan meningkatkan keterlibatan sebagai respons atas kondisi yang tidak pasti, terutama karena banyak karyawan berstatus kontrak dan masa kerja masih pendek.
3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*; peluang pelatihan dan pengembangan kompetensi meningkatkan rasa dihargai dan keterikatan karyawan pada organisasi.
 4. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; keseimbangan kerja–hidup yang baik justru meningkatkan niat keluar, khususnya pada karyawan muda yang sedang mengejar perkembangan karir.
 5. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*; semakin tinggi ketidakpastian kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil.
 6. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*; adanya peluang pengembangan tanpa kejelasan jenjang karir mendorong karyawan mencari pekerjaan lain.
 7. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; keterlibatan tinggi dapat mendorong niat keluar jika kontribusi karyawan tidak sebanding dengan penghargaan atau peluang karir yang diberikan.
 8. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*; keseimbangan kerja–hidup memengaruhi niat keluar baik secara langsung maupun melalui tingkat keterlibatan.
 9. *Job insecurity* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* tetapi tidak melalui *employee engagement*; *employee engagement* tidak memediasi hubungan keduanya.
 10. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*; *employee engagement* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainan, M., Hadi, S., & Rahmad Satatoe dan Nova Widjoyo Aryo Wisanggeni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Y. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Selama Pandemi COVID 19 VARIAN OMICRON (Studi Kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)* (Vol. 10, Issue 2).
- Irawati, S., C P Meilani, Y. F., Studi Manajemen Program Magister, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Kunci, K., & Karir, P. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di E-Commerce*. 4(6). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Kusmiati, M. (2024). *Manajemen Operasional : Revolusi Digital dalam Manajemen Operasional dari Teori ke Praktik*. <https://www.researchgate.net/publication/383580782>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). *Work life balance, job engagement*

- and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 165–170.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9 Nomor 4.
- Ningsih, N. N. D. A. C., Ni Made Yudhaningsih, & I Made Anom Arya Pering. (2022). Pengaruh Career Development dan Work-Life Balance Dimediasi Oleh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 207–215.
<https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5131>
- Novry, P., Rehatta, R., Sijabat, A., Tutupoho, S., Muskita, F. I., Waly, N., Pattimura, U., & Id, R. C. (2022a). The Effect of Employer Branding On Turnover Intention Mediated By Employee Engagement At PT. Ambon Federal International Finance Pengaruh Employer Branding Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada PT. Federal International Finance Ambon. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 6).
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putri, I. N. K., Yuliharsi, & Games, D. (2024a). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 575–584.
<https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.961>
- Riana Dewi, I., Jeges Michel, R., Anggun Puspitarini, D., & Studi Manajemen, P. (2022). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Loyalitas dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan pada Toko Prima Freshmart Cirebon. *JURNAL MANEKSI*, 11(1).
- Rohman, M. M., Bani, M. D., Antonny, G., Aryasatya, B., & Muri, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori dan Praktik*.
<https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Sjahruddin, H., Arsanti, G., Mahmud, M., Hijaz, Z., Nur Rahmat, A., Alam, S., Studi Magister Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, S. (2025). *Peran Mediator Work Engagement : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention*. 14, 300–316.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Umar, A., Hj Andi Adawiah, Ms., & Nur Vadila Putri, M. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Yani Balaka, M., & Abyan, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. www.penerbitwidina.com
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). *Factors Affecting Eemployee Turnover Intention at Fahira Hotel Bukittinggi*. 02.
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). *Factors Affecting Eemployee Turnover Intention at Fahira Hotel Bukittinggi*. 02.
- Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). *The Influence of Compensation and Career*

*Development Mediated Through
Employee Engagement Toward
Turnover Intention of The
Permanent Officers Employees at
The Head Office of PT Bank
Syariah Mandiri.*