

## ***The Influence of Career Development, Work Environment, Work Life Balance terhadap Intention Turnover pada Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi***

**Ni Luh Yogiswari Ananda Laksmi\*<sup>1</sup>, I.B. Teddy Prianthara<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas), Bali

Correspondence: yogiswariananda21@gmail.com

Received: 11 Desember 2023 | Revised: 22 Maret 2024 | Accepted: 10 April 2024

aa

### **Keywords:**

Flexible Career Development;  
Job Satisfaction  
Turnover Intention;  
Work Environment;  
Work Life Balance.

### **Abstract**

The aim of this research is to determine the influence of career development, work environment, work life balance on intention turnover in the millennial generation with job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted in Badung district. The population of this study is the entire millennial generation in Badung Regency with an age range of 27-42 years, totaling 154 millennial generation people who have worked in Badung Regency. The technique used in taking samples for this research is nonprobability sampling. The number of samples determined was 110 people. The data analysis technique used is Partial Least Square Analysis. The results of the analysis show that career development, work environment, and work life balance have a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, the results of the subsequent analysis show that career development, work environment, and work life balance are negative and significant on turnover intention. Furthermore, job satisfaction is able to partially mediate the influence of career development, work environment and work life balance on turnover intention..

### **Kata Kunci:**

career development,  
work environment,  
work life balance,  
kepuasan kerja  
*intention turnover*

### **Abstrak**

Studi ini dilaksanakan untuk menganalisa pengaruh career development, work environment, work life balance pada intention turnover generasi milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Badung. Populasi penelitian ini adalah seluruh generasi milenial yang berada di Kabupaten Badung dengan rentang usia 27- 42 tahun yang berjumlah 154 orang generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sample penelitian ini adalah nonprobability sampling. Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 110 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Partial Least Square. Hasil analisis menunjukkan bahwa career development, work environment, dan work life balance memberikan pengaruh positif serta signifikan pada Kepuasan kerja. Sedangkan hasil analisis berikutnya menunjukkan bahwa career development, work environment, dan work life balance memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada *intention turnover*. Selanjutnya Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial (*partial mediated*) pada pengaruh career development, work environment, dan work life balance terhadap *intention turnover*.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur esensial untuk organisasi yang wajib dikelola dengan baik, dimana badan usaha dinilai baik ketika mampu menjaga serta mempertahankan kualitas dari SDM yang dimiliki. SDM berkualitas ini tentunya dapat meningkatkan daya saing perusahaan, sehingga pada umumnya perusahaan akan mengerahkan dana yang lebih dalam pengadaan pelatihan beserta pengembangan SDM berkualitas tinggi. Sebagian besar tenaga kerja yang ada di Bali, terutama pada Kabupaten Badung adalah penduduk generasi Y atau dikenal sebagai generasi milenial (Lestari & Mujiasih, 2020). Generasi milenial mencakupi masyarakat yang lahir pada tahun 1981-1996, yang manatelah menjadi angkatan kerja yang signifikan di banyak organisasi dan banyak membawa karakteristik dan nilai-nilai yang berbeda dalam melihat dunia kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Melihat banyaknya generasi milenial yang mendominasi tenaga kerja di organisasi pada saat ini menimbulkan sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi saat ini sebab kecenderungan generasi milenial untuk meninggalkan pekerjaan atau intention turnover yang tinggi. *Turnover Intention* ini menggambarkan situasi karyawan yang secara sadar memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya, yang mana mempunyai dampak buruk bagi perusahaan, salah satunya tercipta budaya organisasi yang kurang bagus (Dwiyantri, 2020). Apabila tingkat *turnover intention* tinggi, perusahaan akan dihadapkan dengan beragam bentuk risiko yakni kehilangan karyawan yang berkualitas, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Pramesti & Astiti, 2020).

Karyawan milenial kerap merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaannya. mereka memiliki ambisi untuk mengembangkan karir dan mencapai posisi yang lebih tinggi, tetapi merasa tidak ada kesempatan dan dukungan dari perusahaan. Selain itu, milenial juga menghadapi tekanan yang tinggi dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. yang berakibat, mereka semakin merasa tidak puas dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru. Adapun serangkaian penyebab generasi milenial bertahan bekerja di suatu perusahaan yakni karena adanya keseimbangan kerja, kesempatan belajar dan bekerja dengan baik di lingkungan kerja mereka, kepuasan pada gaji tinggi dan benefit lain, adanya budaya atau kultur kerja yang baik, memperoleh jenjang karir yang baik, dapat makna dalam pekerjaannya dan bisa bekerja secara fleksible atau bisa remote pekerjaan dimanapun. Alasan tersebut menjadi penyebab karyawan mampu bertahan di tempat kerja, sehingga bisa meminimalisir terjadinya *turnover intention* pada karyawan suatu perusahaan (Kuncoro & Suprpto, 2022).

Pengembangan karir menjadi salah satu strategi dalam mempertahankan karyawan. Pengembangan karir dilaksanakan sebagai bentuk upaya oleh karyawan serta perusahaan untuk memotivasi diri agar menghasilkan sesuatu secara optimal. Disaat, karyawan melihat adanya penurunan atau tidak berkembangnya karir yang dimiliki, maka karyawan tersebut tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak adanya motivasi, ataupun melakukan pengunduran diri dari perusahaan (Meiliawati et al., 2022). Rukmini & Susi (2017), melalui studinya bahwa pengembangan karir bukan hanya memberikan pengaruh pada tingkat *turnover intention* karyawan namun juga pengembangan karir dapat berpengaruh kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan keterikatan karyawan. Jika seorang individu merasakan kenyamanan dalam bekerja maka individu akan merasa betah dalam bekerja. Variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan intention turnover adalah variabel *work-life balance*. *Work-life balance* menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang (Astuti & Putri, 2023). *Work life balance* mengacu pada

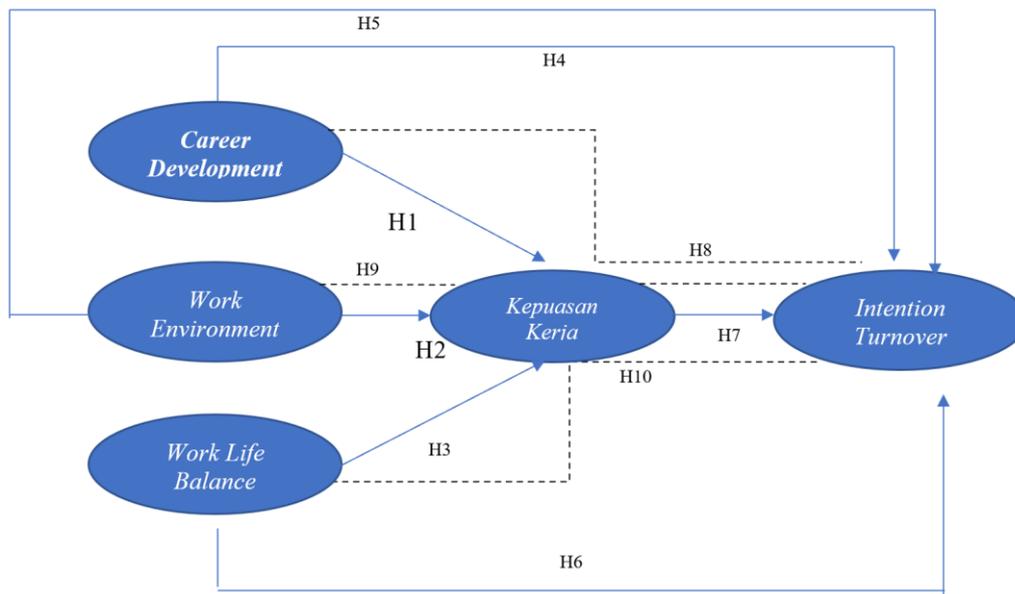
keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang menjadi semakin penting bagi generasi milenial yang menekankan pentingnya hidup yang seimbang. Ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, karyawan cenderung memiliki niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Sismawati & Lataruva, 2020).

Novelty penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya adalah dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, sebab penelitian terdahulu yang menjadi acuan hanya menguji pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat saja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi yang memainkan peran penting dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan intention to turnover generasi milenial. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi individu terhadap kepuasan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor seperti pengembangan karir, lingkungan kerja, dan work-life balance dengan intention to turnover generasi milenial. Penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan yang berharga, tetapi masih ada celah pengetahuan yang perlu diisi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengangkat judul “The Influence Of Career Development, Work Environment, Work Life Balance Terhadap Intention Turnover Pada Generasi Milenial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

## METODE

Studi ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan mengambil lokasi di Kabupaten Badung, yang mana menjadi salah satu Kabupaten di Bali yang sangat diminari oleh banyak investor serta terdapat banyaknya lapangan pekerjaan bagi generasi milenial. Populasi yang ditargetkan pada studi ini mencakup seluruh generasi milenial dengan rentang usia 27-42 tahun yang pernah bekerja di wilayah Badung. Melalui penentuan *purposive sampling*, diperoleh sejumlah 110 pekerja milenial yang berpartisipasi sebagai responden. Adapun kriteria penelitian yang ditentukan adalah generasi milenial yang berada di Kabupaten Badung dengan rentang usia 27- 42 tahun. Data empiris dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 10 poin. Adapun kuesioner penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan pada masing-masing variabel yang diukur menggunakan indikator.

Indikator untuk mengukur *Career Development* pada penelitian Kristin et al., (2022), yang terdiri dari kejelasan karir, pengembangan diri dan perbaikan mutu kinerja. Indikator untuk mengukur *work environment* pada penelitian Dewi & Nurhayati (2021) yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan tata letak/ruang gerak, keamanan, dan hubungan karyawan. Indikator untuk mengukur *work environment* pada penelitian Dewi & Nurhayati (2021) yang terdiri dari *time balance*, *involvement balance* dan *stisfaction balance*. Indikator untuk mengukur *turnover intention* pada penelitian (Wibawa & Wadji, 2022) yang terdiri dari pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, niat untuk keluar. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian Shabrina & Ratnaningsih (2019) yang terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden, selanjutnya di rekap jawabannya dalam bentuk tabulasi data pada file Excel, kemudian dianalisis melalui pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan SmartPLS.



Gambar.1 Kerangka Penelitian

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengidentifikasi determinan yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat *turnover intention* pada pekerja milenial khususnya yang ditinjau berdasarkan pada aspek *career development*, *work environment*, *work life balance*, serta kepuasan kerja. Merujuk pada Tabel 1, responden yang berpartisipasi sebagian besarnya ialah pekerja milenial dengan rentang usia 27-32 tahun (66.4%), pekerja perempuan (54.5%), berpendidikan S1 (62.7%), serta telah bekerja selama 1-4 tahun (69.1%).

Tabel : 1  
Demografi Responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
<b>Usia</b>		
27 – 32 tahun	73	66.4%
33 – 38 tahun	28	25.5%
39 – 42 tahun	9	8.2%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	50	45.5%
Perempuan	60	54.5%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK	23	20.9%
D3	14	12.7%
S1	69	62.7%
S2	4	3.6%
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 Tahun	15	13.6%
1 – 4 Tahun	76	69.1%
> 5 Tahun	19	17.3%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Pengujian tahap pertama yakni dilaksanakannya evaluasi *outer model* yang dipaparkan melalui Tabel 2. Hasil pengujian berhasil mengkonfirmasi bahwa telah terpenuhinya seluruh kriteria validitas dan reliabilitas. Merujuk pada Tabel 2, dapat dibuktikan bahwa pengujian *convergent validity* melalui pendekatan AVE tiap konstruk telah memperoleh skor melampaui syarat sebesar 0.50. Selanjutnya *discriminant validity* berhasil menegaskan seluruh korelasi indikator telah lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lainnya. Pengujian reliabilitas melalui parameter *cronbach's alpha* dan *composite reliability* telah dikonfirmasi diperolehnya skor melebihi syarat sebesar 0.70. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data studi telah terbukti akurat dan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi.

Tabel : 2  
Evaluasi Outer Model

No.	Indikator Reliabilitas/Validitas	Variabael				
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>
1	AVE	0.764	0.650	0.805	0.719	0.666
2	Composite Reliability	0.847	0.897	0.886	0.906	0.875
3	Cronbach's Alpha	0.845	0.892	0.879	0.901	0.873
4	Discriminant Validity: Fornell-Larcker Criterion	X <sub>1</sub>	<b>0,874</b>			
		X <sub>2</sub>	0,761	<b>0,806</b>		
		X <sub>3</sub>	0,668	0,658	<b>0,897</b>	
		Y <sub>1</sub>	-0,687	-0,643	-0,726	<b>0,821</b>
		Y <sub>2</sub>	0,694	0,633	0,791	-0,609

Catatan: X<sub>1</sub>: Career Development; X<sub>2</sub>: Work Environment; X<sub>3</sub>: Work Life Balance; Y<sub>1</sub>: Kepuasan Kerja; Y<sub>2</sub>: Intention Turnover

Pengujian tahap kedua yakni dilaksanakannya evaluasi *inner model* yang dipaparkan melalui Tabel 3. Hasil pengujian berhasil mengkonfirmasi bahwa nilai R<sup>2</sup> dengan skor 0.806 memberikan makna bahwa konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *career development*, *work environment*, dan *work life balance* sebesar 80,6%. Selanjutnya, diperolehnya nilai R-square sejumlah 0,866 yang menandakan *intention turnover* dapat dijelaskan oleh *career development*, *work environment*, *work life balance* dan kepuasan kerja sebesar 86,6%. Terlihat pula, hasil perhitungan Q-square yang memperoleh nilai 0,974 sehingga model mempunyai *predictive relevance* yang sangat baik, atau 97,4% *intention turnover* dipengaruhi oleh *career development*, *work environment*, *work life balance* serta kepuasan kerja.

Tabel : 3  
Evaluasi Inner Model

	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
<b>Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>	0.806	0.801
<b>Intention Turnover (Y<sub>2</sub>)</b>	0.866	0.861
Kalkulasi Q <sup>2</sup> :		
	= 1-(1 - (R <sub>1</sub> <sup>2</sup> )) (1 - (R <sub>2</sub> <sup>2</sup> ))	
	= 1-(1 - 0,806) (1 - 0,866)	
	= 1-(0,194) (0,134)	
	= 1 - 0,026	
	<b>Q<sup>2</sup> = 0,974</b>	

Tabel : 4  
Uji Hipotesis

	Path Coefficient	T Statistics	P Values
<i>Career development</i> (X1) → Kepuasan kerja (Y1)	0.526	5.604	0.000
<i>Career development</i> (X1) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0.350	4.405	0.000
<i>Work environment</i> (X2) → Kepuasan kerja (Y1)	0.273	3.236	0.001
<i>Work environment</i> (X2) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0.208	3.045	0.002
<i>Work life balance</i> (X3) → Kepuasan kerja (Y3)	0.188	2.560	0.010
<i>Work life balance</i> (X3) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0.288	3.769	0.000
Kepuasan kerja (Y1) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0.191	2.045	0.041
<i>Career development</i> (X1) → Kepuasan kerja (Y1) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0,101	1,979	0.030
<i>Work environment</i> (X2) → Kepuasan kerja (Y1) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0,052	1,977	0.038
<i>Work life balance</i> (X3) → Kepuasan kerja (Y1) → <i>Intention turnover</i> (Y2)	-0,036	1,987	0.024

Pengujian hipotesis memperlihatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *career development* dengan kepuasan kerja, dengan diperolehnya koefisien jalur yang bernilai positif senilai 0,526, t-statistic sejumlah 5,604 > 1,96, serta p value 0,000 < 0,050. Hal ini mengindikasikan semakin baik *career development*, maka semakin tinggi kepuasan kerja generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini mendukung studi Arum & Irfani (2021) yang menemukan pengembangan karir memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja dan hasil tersebut dibuktikan dengan banyak karyawan yang lebih merasa puas apabila dirinya mendapat kesempatan mengembangkan karirnya.

Kemudian, melalui hasil juga terlihat bahwa *Career development* memberikan pengaruh negatif serta signifikan pada *intention turnover*, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sebanyak -0,350, t-statistic senilai 4,405 > 1,96, serta p value 0,000 < 0,050, yang mana menandakan semakin baik peluang *career development* yang diterima generasi milenial di Kabupaten Badung, maka akan semakin menurunkan perilaku *intention turnover* generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung tersebut. Penelitian ini selaras dengan studi (Rukmini & Susi, 2017) dengan mengemukakan pengembangan karir memberikan pengaruh pada kepuasan kerja serta mampu mengurangi tingkat turnover intention karyawan. Temuan juga selaras dengan Dewi & Nurhayati (2021) yakni pengembangan karir memberikan pengaruh negatif pada *turnover intention*.

Selanjutnya, hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *Work environment* memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dengan koefisien jalur yang bernilai positif sejumlah 0,273, t-statistic senilai 3,236 > 1,96, serta p value 0,001 < 0,050, dengan demikian, semakin menarik *work environment* yang diberikan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hasil serupa ditemukan pada studi Kharisma (2020) yang mengemukakan lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting dalam memberikan kepuasan karyawan dan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Andriani et al., (2023) menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

Selain itu, *Work environment* terbukti memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada *intention turnover*, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sebanyak  $-0,208$ ,  $t$ -statistic senilai  $3,045 > 1,96$ , serta  $p$  value  $0,002 < 0,050$ , mengindikasikan semakin baik *work environment* yang diterima generasi milenial di Kabupaten Badung, maka akan semakin menurunkan perilaku *intention turnover* generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung tersebut. Penelitian ini selaras dengan Kristin et al., (2022) yang menemukan hubungan signifikan diantara lingkungan kerja dengan intention turnover. Temuan serupa terlihat pada studi Kuncoro & Suprpto (2022) yang menyatakan komunikasi pada tempat kerja, lingkungan politik, rekan kerja, beserta sikap atasan menjadi faktor *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan.

Tidak hanya itu, *work life balance* terbukti memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja, dengan koefisien jalur yang bernilai positif sejumlah  $0,188$ ,  $t$ -statistic senilai  $2,560 > 1,96$ , sehingga semakin baik *work life balance* yang diterima generasi milenial di Kabupaten Badung, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung tersebut, begitu pula sebaliknya. Temuan ini searah dengan studi Sismawati & Lataruva (2020) yang menyatakan *work life balance* memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja. Serupa dengan temuan oleh (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah.

Pengujian hipotesis berikutnya, memperlihatkan *work life balance* mampu memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada *intention turnover*, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sejumlah  $-0,288$ ,  $t$ -statistic senilai  $3,769 > 1,96$ , serta  $p$  value  $0,000 < 0,050$ , dimana mengindikasikan semakin baik peluang *work life balance* yang diterima generasi milenial di Kabupaten Badung, maka akan semakin menurunkan perilaku *intention turnover* generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung tersebut. Temuan ini mendukung studi Laksono & Wardoyo (2019) yang mendapatkan hasil variabel *work life balance* memberikan pengaruh negatif signifikan pada variabel *Turnover Intention*. Studi oleh Zamzamy et al., (2021) juga menyatakan *Work Life Balance* mempunyai hasil negative serta signifikan pada *Turnover Intention* guru Secondary Jakarta Islamic School.

Melalui pengujian hipotesis, ditemukan pula hubungan negatif dan signifikan diantara kepuasan kerja dengan *intention turnover*, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sejumlah  $-0,191$ ,  $t$ -statistic senilai  $2,045 > 1,96$ , serta  $p$  value  $0,041 < 0,050$ , mengindikasikan semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima generasi milenial di Kabupaten Badung, maka akan semakin menurunkan perilaku *intention turnover* generasi milenial yang sudah pernah bekerja di Kabupaten Badung tersebut, begitu pula sebaliknya. Temuan ini searah dengan studi Andriani et al., (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak kuat serta negative pada turnover intention. Hasil ini juga mendukung studi Barage & Sudarusman, (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative pada intention turnover.

Kemudian, *career development* terbukti memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada *Intention turnover* melalui mediasi Kepuasan kerja, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sebanyak  $-0,101$ ,  $t$ -statistic senilai  $1,979 > 1,96$ , serta  $p$  value  $0,030 < 0,050$ , dengan demikian, *intention turnover* dapat menurun apabila *career development* semakin baik dan karyawan memiliki rasa kepuasan yang tinggi, sehingga pada akhirnya *intention turnover* akan semakin menurun. Hasil ini mendukung studi Sismawati & Lataruva (2020) serta Yumna & Setiawati (2022) yang mengemukakan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *career development* terhadap turnover intention.

Berikutnya, hasil memperlihatkan *Work environment* memberikan pengaruh negatif serta signifikan pada *Intention turnover* melalui mediasi Kepuasan kerja, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sejumlah  $-0,052$ ,  $t$ -statistic senilai  $1,977 > 1,96$ , serta  $p$  value  $0,038 < 0,050$ , yang dimana semakin baik *Work environment*, maka akan semakin menurunkan *intention turnover* melalui adanya kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa *intention turnover* dapat menurun apabila *work environment* semakin baik dan karyawan memiliki rasa kepuasan yang tinggi, sehingga pada akhirnya *intention turnover* akan semakin menurun. Temuan ini searah dengan studi Wibawa & Wadji (2022) yang menemukan ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja pada *turnover intention* dengan kepuasan sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian Kuncoro & Suprpto (2022) yang memperlihatkan kepuasan kerja berhasil memediasi *work environment* pada *intention turnover*.

Pengujian hipotesis terakhir, memperlihatkan adanya hubungan negatif dan signifikan diantara *Work life balance* dengan *Intention turnover* melalui mediasi Kepuasan kerja, dengan koefisien jalur yang bernilai negatif sebanyak  $-0,036$ ,  $t$ -statistic senilai  $1,987 > 1,96$ , serta  $p$  value  $0,024 < 0,050$ . Hal ini berarti bahwa *intention turnover* dapat menurun apabila *work life balance* semakin baik dan karyawan memiliki rasa kepuasan yang tinggi, sehingga pada akhirnya *intention turnover* akan semakin menurun. Temuan ini sejalan dengan studi Aprillya, (2023) dan Latupapua et al., (2022) yang mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* pada *intention turnover*.

## KESIMPULAN

Studi ini ditujukan untuk menginvestigasi determinan krusial yang dapat mempengaruhi *intention turnover* pada generasi milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Melalui hasil pengujian yang telah dilaksanakan, ditemukannya *career development*, *work life balance*, serta *work environment* memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik *career development*, *work life balance*, serta *work environment* yang diterima, maka semakin tinggi kepuasan kerja generasi milenial yang sudah pernah bekerja di kabupaten Badung. Kemudian, terlihat pula adanya hubungan negatif dan signifikan diantara kepuasan kerja, *career development*, *work life balance*, serta *work environment* dengan *intention turnover*. Mengindikasikan semakin baik *career development*, *work life balance*, dan *work environment* yang diterima serta tingginya kepuasan kerja generasi milenial di kabupaten Badung, maka akan semakin menurunkan perilaku *intention turnover* generasi milenial yang sudah pernah bekerja di kabupaten Badung tersebut tersebut. Melalui uji tersebut, juga terlihat bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *career development*, *work environment*, serta *work life balance* secara parsial (*partial mediated*) pada *intention turnover*. Hal ini berarti bahwa *intention turnover* dapat menurun apabila *career development*, *work environment*, serta *work life balance* semakin baik dan karyawan memiliki rasa kepuasan yang tinggi, sehingga pada akhirnya *intention turnover* akan semakin menurun.

Penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan terkait kepuasan serta *intention turnover* pada Kabupaten Badung dimasa mendatang, antara lain: perusahaan dapat selalu memberikan informasi yang jelas kepada karyawannya tentang berbagai peluang promosi yang di berikan, membuat penempatan warna, tata letak dan ruang kerja yang sangat baik sehingga memudahkan proses saya bekerja, kemudian generasi milenial mampu mengembangkan rasa syukur atas apa yang sudah didapatkan selama ini dalam bekerja, perusahaan dapat meningkatkan kualitas fasilitas yang disediakan untuk kebutuhan kerja karyawan serta meningkatkan peluang pengembangan karir yang tinggi bagi karyawannya agar intensitas karyawan untuk keluar semakin berkurang. Kemudian, penelitian selanjutnya diharapkan ampu menambah variabel yang mempengaruhi kepuasan dan *intention turnover*,

misalnya dengan menambahkan variabel kompensasi finansial, komunikasi, kerjasama tim ataupun variabel lainnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 129–140. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Aprillya, A. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Rsi Unisma Malang Tahun 2023). *Naskah Publikai Manajemen*, 4(1), 88–100.
- Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*, 20(9), 380–390.
- Astuti, D., & Putri, C. A. T. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 482–490.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Dwiyanti, N. M. C. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 96–102.
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 1–145.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Kuncoro, A. bayu, & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 43–51.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai

Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>

- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Kumbangsila, R. (2022). Keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention pada generasi millennial; kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(3), 449–458. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i3.10917>
- Lestari, I. N. F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. *Jurnal EMPATI*, 9(3), 224–233. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.28346>
- Meiliawati, R., Susanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997.
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66–76. <https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i02.p07>
- Rukmini, E., & Susi, H. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Studi Pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(1), 645–661.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wibawa, T., & Wadji, M. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Agent Call Center J&T Perusahaan Vads Indonesia. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1(1), 1–13.
- Yumna, A. B. A., & Setiawati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(05), 157–171. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding Biema (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 205–220.