



Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar

Nelsi Daliman, Kordiana Sambara, Djusniati Rasinan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar

nelsidaliman@gmail.com, ksambara86@gmail.com, djusniatirasinan70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar. Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia di industri ritel perkulakan modern yang berdinamika tinggi. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar sebanyak 300 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* berdasarkan rumus Slovin dengan batas toleransi 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 75 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan Skala Likert 5 poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t_{hitung} = 2,575 > t_{tabel} = 1,993$; Sig. $0,012 < 0,05$). Demikian pula, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t_{hitung} = 4,837 > t_{tabel} = 1,993$; Sig. $0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($F_{hitung} = 24,165 > F_{tabel} = 3,12$; Sig. $0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,402 menunjukkan bahwa 40,2% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 59,8% sisanya dipengaruhi faktor luar. Temuan ini memberikan implikasi manajerial bahwa tingginya keterikatan kerja dan keseimbangan hidup karyawan dapat meningkatkan keberanian mereka mencari peluang karier eksternal apabila tidak diimbangi dengan sistem kompensasi dan jalur promosi yang bersaing.

Kata kunci: *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Ritel.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM tidak lagi hanya dipandang sebagai faktor produksi atau elemen pendukung operasional semata, melainkan sebagai aset strategis berharga (*human capital*) yang menggerakkan roda organisasi menuju pencapaian visi dan misi jangka panjang. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk mengelola, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja berkualitas menjadi kunci utama dalam membangun keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Salah satu tantangan terbesar yang sering dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor industri, khususnya sektor perdagangan dan ritel perkulakan, adalah tingginya tingkat keinginan berpindah kerja karyawan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Menurut Janna dan Paradilla (2023), *turnover intention* mencerminkan kecenderungan, niat, atau niat subjektif individu karyawan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan tempat kerjanya guna mencari alternatif pekerjaan lain dalam rentang waktu tertentu. Keinginan keluar ini merupakan indikator awal sebelum terjadinya fenomena *turnover* aktual (*real turnover*).

Tingginya tingkat *turnover intention* memberikan dampak destruktif yang luas bagi kestabilan perusahaan. Dampak langsung dari tingginya angka pengunduran diri meliputi membengkaknya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan tenaga kerja baru, hilangnya modal pengetahuan (*knowledge assets*) serta keterampilan yang telah

Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar

diinvestasikan pada karyawan lama, hingga penurunan tingkat produktivitas dan terganggunya kontinuitas pelayanan operasional harian. Dalam industri ritel perkulakan seperti PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar, stabilitas tim kerja menjadi fondasi penting dalam menjamin kelancaran rantai pasok, operasional kasir, layanan pelanggan, hingga hubungan bisnis dengan mitra ritel mikro (Outlet Mitra Indogrosir/OMI).

1.2. Kesenjangan Penelitian (Research Gap) dan Fenomena

Meskipun mayoritas teori konvensional menyatakan bahwa peningkatan *employee engagement* dan *work-life balance* secara teoretis akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Margaretha et al., 2023; Iskandar & Vidada, 2024), sejumlah studi empiris justru menunjukkan hasil yang beragam dan kontradiktif (research gap). Penelitian yang dilakukan oleh Basori et al. (2023) menunjukkan bahwa dalam kondisi organisasi tertentu, tingkat keterikatan kerja yang tinggi tidak secara otomatis menjamin penurunan niat keluar, terutama apabila karyawan merasa bahwa potensi dan keterampilannya yang tinggi tidak diimbangi dengan prospek pengembangan karier dan penyesuaian kompensasi yang adil di dalam perusahaan.

Kondisi riil di PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar menunjukkan adanya fenomena menarik. Perusahaan telah berupaya menciptakan budaya kerja yang solid serta memberikan fleksibilitas operasional bagi karyawannya. Namun, catatan internal menunjukkan fluktuasi keberadaan karyawan dan indikasi keinginan berpindah kerja yang masih membayangi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan keterikatan kuat sering kali menjadi sasaran rekrutmen dari kompetitor industri ritel atau sektor industri lainnya di Kota Makassar. Oleh karena itu, pengujian pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* di lingkungan PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar secara ilmiah menjadi sangat krusial dan mendesak untuk dilakukan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar?
3. Apakah *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh parsial *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh parsial *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.

Penelitian ini diharapkan memberikan dua kontribusi utama. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kasanah literatur ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika perilaku organisasi dan pergeseran orientasi tenaga kerja sektor ritel perkulakan di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan berharga bagi jajaran manajemen PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar dalam memformulasikan kebijakan retensi karyawan, perbaikan struktur remunerasi, serta pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Kajian Pustaka

2.1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan kajiannya pada pengaturan peranan manusia dalam wujud kerja organisasi. MSDM bertindak sebagai perencana, pengorganisasi, pengarah, dan pengawas atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja agar tujuan individu, perusahaan, dan masyarakat dapat tercapai (Hasanah et al., 2022). Menurut Wiguna dan Cahya Oktaviani (2026), fungsi-fungsi operasional MSDM harus dijalankan secara terintegrasi untuk menciptakan keselarasan antara tujuan operasional perusahaan dengan kesejahteraan para anggotanya.

2.2. Employee Engagement

Employee engagement atau keterikatan kerja karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) (Ariawaty et al., 2019; Basori et al., 2023):

- **Vigor (Semangat):** Dicitrakan oleh tingkat energi yang tinggi, daya tahan mental selama bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- **Dedication (Dedikasi):** Ditandai oleh perasaan bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan terhadap pekerjaan yang diemban.
- **Absorption (Penghayatan):** Digambarkan sebagai kondisi di mana individu berkonsentrasi penuh dan larut dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa berlalu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas.

2.3. Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada persepsi individu bahwa aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan saling bersesuaian serta memfasilitasi pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini (Rahmayati, 2021). Menurut Rahmadani et al. (2023), *work-life balance* mencakup tiga dimensi substantif:

- **Keseimbangan Waktu (Time Balance):** Alokasi jumlah waktu yang seimbang antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu untuk kepentingan pribadi atau keluarga.
- **Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance):** Tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen emosional yang seimbang antara peran dalam pekerjaan dan peran di luar pekerjaan.
- **Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance):** Tingkat kepuasan riil yang dirasakan individu terhadap pencapaian peran dalam domain kerja maupun domain pribadi.

2.4. Turnover Intention

Turnover intention merupakan tingkatan di mana seorang karyawan memiliki niat atau kecenderungan emosional untuk mengundurkan diri secara sukarela dari tempatnya bekerja saat ini (Mujiati et al., 2016). Indikator utama yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* meliputi: (1) Keinginan untuk keluar dari perusahaan (thinking of quitting), (2) Niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain (looking for alternative jobs), dan (3) Rencana konkret untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (intent to leave) (Janna & Paradilla, 2023).

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa studi terdahulu yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, yang diringkas dalam Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Utama Penelitian
1	Mardiana (2025)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan	Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan dengan keseimbangan hidup tinggi cenderung bertahan.
2	Iskandar & Vidada (2024)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention	Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention serta meningkatkan kepuasan kerja secara bermakna.
3	Karolina (2024)	Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Turnover Intention	Employee engagement dan work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention karyawan.
4	Basori et al. (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention	Terdapat hubungan dinamis antara engagement dan niat keluar yang dipengaruhi oleh ekspektasi karier dan tingkat stres kerja.

2.6. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris terdahulu, disusun kerangka pemikiran konseptual yang menghubungkan variabel independen *Employee Engagement* (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) dengan variabel dependen *Turnover Intention* (Y). Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- **H₁:** Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.
- **H₂:** Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.
- **H₃:** Diduga *employee engagement* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian dan Lokasi

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji dan menentukan pengaruh kausalitas antar variabel independen dan dependen. Penelitian dilaksanakan pada PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 84 KM 18,

Kelurahan Pai, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penarikan data dilaksanakan mulai bulan April sampai dengan Mei 2026.

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap maupun kontrak pada PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar yang terdaftar secara resmi hingga tahun 2026, yaitu sebanyak 300 orang. Guna memperoleh

keterwakilan sampel yang akurat, penentuan jumlah sampel dilakukan mengaplikasikan Formula Slovin dengan margin kesalahan (error margin) $e = 10\%$ (0,10):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{300}{1 + 300(0,10)^2} = \frac{300}{1 + 300(0,01)} = \frac{300}{4} = 75$$

ext{ responden}

Teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan metode *Simple Random Sampling* di mana setiap karyawan populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menjabarkan dimensi konseptual ke dalam indikator empiris yang disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Empiris	Skala
Employee Engagement (X₁)	Tingkat keterikatan emosional, mental, dan kognitif karyawan terhadap tugas dan organisasi (Ariawaty et al., 2019).	1. Vigor (Semangat) 2. Dedication (Dedikasi) 3. Absorption (Penghayatan)	Likert (1-5)
Work-Life Balance (X₂)	Kondisi keseimbangan antara tuntutan dunia kerja dan dinamika kehidupan pribadi (Rahmayati, 2021).	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan	Likert (1-5)
Turnover Intention (Y)	Niat atau kesadaran subjektif karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja (Mujiati et al., 2016).	1. Keinginan keluar 2. Niat mencari kerja lain 3. Rencana mengundurkan diri	Likert (1-5)

3.4. Metode Pengumpulan Data dan Pengukuran

Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 75 karyawan responden. Pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert 5 tingkat: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju / Neutral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Selain data primer, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumen perusahaan, laporan kepegawaian, serta literatur riset bereputasi.

3.5. Analisis Data dan Pengujian Statistik

Pengolahan data kuantitatif dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis data meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Memastikan seluruh butir instrumen mampu mengukur konstruk laten secara cermat ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,227$ pada $df = 73$, $\alpha = 0,05$) dan konsisten (Cronbach's Alpha $> 0,60$).
2. **Analisis Regresi Linear Berganda:** Mengestimasi pengaruh kuantitatif variabel independen terhadap dependen dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

3. **Uji Hipotesis Parsial (Uji t):** Menilai signifikansi pengaruh individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (kriteria: $p\text{-value} < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$).

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

4. **Uji Hipotesis Simultan (Uji F):** Menilai kelayakan model regresi serta pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

5. **Uji Koefisien Determinasi (R^2):** Mengukur besarnya proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Profil PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir)

PT. Inti Cakrawala Citra merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang perdagangan grosir/ perkulakan bernama Indogrosir. Didirikan pertama kali di Cipinang, Jakarta Timur pada tahun 1993, Indogrosir memfokuskan lini usahanya sebagai pusat perkulakan ritel modern yang melayani penyediaan barang dagangan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pedagang eceran, serta instansi. Dalam perkembangannya, Indogrosir telah memiliki lebih dari 29 gerai fisik yang tersebar di kota-kota strategis Indonesia.

Pada tahun 2003, perusahaan meluncurkan inovasi kemitraan Outlet Mitra Indogrosir (OMI) yang memfasilitasi masyarakat untuk mengelola toko ritel modern secara terstandar. Hingga saat ini, program OMI telah menaungi lebih dari 636 toko mitra. Inovasi digital terus ditingkatkan dengan peluncuran KlikIndogrosir.com, Aplikasi Mitra Indogrosir (PPOB), Toko Mandiri Indogrosir (TMI), serta Stock Point Indogrosir (SPI) untuk memperluas jangkauan jaringan distribusi barang hingga ke pelosok daerah.

Visi, Misi, Budaya, dan Motto Perusahaan

Visi PT. Inti Cakrawala Citra adalah *"Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan distribusi modern yang unggul dalam persaingan global."* Misi perusahaan menetapkan komitmen untuk *"Melayani serta mengembangkan Mitra Usaha sehingga memberikan kehidupan yang lebih baik."* Nilai-nilai budaya perusahaan yang ditanamkan kepada seluruh elemen pegawai meliputi: (1) Kejujuran, kebenaran, dan keadilan, (2) Kerja sama tim, (3) Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis, serta (4) Kepuasan pelanggan. Motto operasional yang diusung adalah *"Mitra Usaha Terpercaya"*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Karakteristik demografis 75 sampel karyawan PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar diringkaskan pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Demografis Karyawan Responden (n = 75)

Kategori Demografis	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	61,3%
	Perempuan	29	38,7%

Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	37	49,3%
	SMA / SMK	34	45,3%
	Diploma (D3)	4	5,3%
Status Kepegawaian	Karyawan Tetap	48	64,0%
	Karyawan Kontrak	27	36,0%
Masa Kerja	1 – 3 Tahun	24	32,0%
	4 – 6 Tahun	22	29,3%
	< 1 Tahun	20	26,7%
	> 6 Tahun	9	12,0%

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan olahan data kuesioner, skor indikator rata-rata variabel *Employee Engagement* (X_1) berada pada kategori tinggi dengan skor akumulatif indikator vigor (34,7% SS), dedication (40,0% SS), dan absorption (40,0% S). Pada variabel *Work-Life Balance* (X_2), mayoritas responden menyatakan mampu membagi waktu dengan sangat baik (46,7% SS) dan merasa seimbang dalam keterlibatan (46,7% SS). Untuk variabel *Turnover Intention* (Y), responden menunjukkan skor persetujuan sedang hingga tinggi terkait keinginan mencari pekerjaan lain (30,7% S, 22,7% SS) dan keinginan keluar dari organisasi (36,0% S).

Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dengan 75 sampel ($df = 73$; $r_{\text{tabel}} = 0,227$) memperlihatkan nilai korelasi Pearson r_{hitung} sebagai berikut: butir X1.1 (0,916), X1.2 (0,920), X1.3 (0,931); butir X2.1 (0,925), X2.2

(0,945), X2.3 (0,889); serta butir Y1 (0,855), Y2 (0,928), Y3 (0,902). Karena seluruh butir pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} > 0,227$ dan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, instrumen dinyatakan valid sah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data regresi linear berganda menggunakan SPSS disajikan secara rinci pada Tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi	Unstandardized B	Std. Error	Beta (Std.)	t Hitung	Signifikansi
(Constant)	2,520	1,137	-	2,217	0,030
Employee Engagement (X_1)	0,232	0,090	0,257	2,575	0,012
Work-Life Balance (X_2)	0,427	0,088	0,483	4,837	0,000

Persamaan matematis regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,520 + 0,232 X_1 + 0,427 X_2 + e$$

Persamaan di atas memuat makna konseptual berikut:

1. **Konstanta (a) = 2,520:** Jika variabel *Employee Engagement* (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) bernilai konstan atau nol, maka tingkat *Turnover Intention* karyawan adalah sebesar 2,520 satuan.
2. **Koefisien Regresi X_1 (b_1) = 0,232:** Terdapat pengaruh positif sebesar 0,232 dari *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Setiap kenaikan 1 satuan skor keterikatan kerja diprediksi meningkatkan niat keluar sebesar 0,232 satuan, asumsi variabel lain konstan.
3. **Koefisien Regresi X_2 (b_2) = 0,427:** Terdapat pengaruh positif sebesar 0,427 dari *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Setiap peningkatan 1 satuan skor keseimbangan hidup kerja diprediksi meningkatkan niat keluar sebesar 0,427 satuan. Nilai koefisien ini lebih dominan dibandingkan X_1 .

Uji Determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan keluaran model summary SPSS, diperoleh nilai $R = 0,634$ dan R^2 (R Square) = 0,402. Nilai R^2 sebesar 0,402 mengindikasikan bahwa sebesar 40,2% dari total variasi naik-turunnya *Turnover Intention* karyawan PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar ditentukan secara bersama-sama oleh variabel *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance*. Adapun sisa proporsi sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar model riset ini, seperti tingkat kompensasi, keadilan organisasi, stres kerja, serta kepemimpinan.

2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} (1,993) pada derajat bebas $df = 72$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$:

- **Pengaruh X_1 terhadap Y:** Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,575 > t_{tabel}$ 1,993 dengan nilai signifikansi $p = 0,012 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. *Employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.
- **Pengaruh X_2 terhadap Y:** Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,837 > t_{tabel}$ 1,993 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. *Work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

3. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk membuktikan keberartian pengaruh bersama seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana diringkas pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Hasil Uji ANOVA (Uji F Simultan)

Model Regresi	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Signifikansi
Regression	215,196	2	107,598	24,165	0,000
Residual	320,590	72	4,453	-	-
Total	535,787	74	-	-	-

Berdasarkan pengujian ANOVA, diperoleh F_{hitung} sebesar 24,165 yang jauh melampaui nilai F_{tabel} sebesar 3,12 pada derajat bebas $df_1 = 2$ dan $df_2 = 72$, dengan angka signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan, *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention

Temuan empiris penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra Cabang Makassar ($b_1 = 0,232$; $t = 2,575$; $p = 0,012$). Temuan ini menarik dan bernuansa berbeda jika dibandingkan dengan asumsi umum yang menganggap bahwa keterikatan kerja selalu berdampak negatif terhadap niat berpindah kerja.

Penjelasan logis atas temuan ini adalah bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi (*highly engaged employees*) cenderung mengembangkan kompetensi profesional, etika kerja, serta kapasitas kinerja yang sangat unggul di Indogrosir Makassar. Karyawan yang terampil dan berdedikasi ini menjadi sangat bernilai dan menarik bagi perusahaan pesaing di sektor ritel maupun industri jasa lainnya. Ketika karyawan berdedikasi tinggi merasa bahwa kesempatan pengembangan karier di internal Indogrosir mengalami penyumbatan (*bottleneck*) atau kompensasi finansial yang diterima tidak sepadan dengan beban energi yang dicurahkan, mereka memiliki rasa percaya diri tinggi untuk merespons tawaran kerja luar yang lebih menjanjikan. Hal ini sejalan dengan hasil pemikiran Basori et al. (2023) bahwa keterikatan tanpa dukungan retensi karier eksternal dapat memicu dorongan berpindah kerja.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($b_2 = 0,427$; $t = 4,837$; $p = 0,000$). Variabel ini bahkan menjadi faktor pendorong paling dominan dalam memengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan Indogrosir Makassar.

Kondisi ini terjadi karena ketika karyawan telah mampu mengelola keseimbangan waktu dan kehidupannya dengan baik, kesadaran individual mereka terhadap standar kualitas hidup (*quality of work-life*) menjadi semakin tinggi. Karyawan yang menyadari pentingnya keseimbangan hidup akan cenderung mengevaluasi apakah tempat kerja saat ini memberikan jaminan kesejahteraan masa depan yang sepadan. Apabila mereka menyadari bahwa sektor usaha lain menawarkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi dengan tingkat beban kerja yang setara, maka dorongan berpindah (*turnover intention*) akan semakin menguat. Keseimbangan hidup yang dirasakan memberi ruang kognitif bagi karyawan untuk merencanakan transisi karier yang lebih baik di luar perusahaan (Rahmayati, 2021).

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa keterikatan kerja dan keseimbangan hidup secara bersama-sama menentukan 40,2% variasi keputusan karyawan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja ($F = 24,165$; $p = 0,000$). Temuan kontemporer ini menegaskan bahwa pihak manajemen PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar tidak bisa hanya mengandalkan program penciptaan iklim kerja harmonis semata. Manajemen wajib mengintegrasikan strategi retensi komprehensif, meliputi evaluasi standar gaji berkala, kejelasan jenjang karier (*career pathway*), insentif berbasis kinerja unggul, serta pemberian penghargaan nyata bagi karyawan yang berdedikasi tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif, pengujian hipotesis, dan pembahasan mendalam yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian disajikan sebagai berikut: 1). *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar. Karyawan dengan keterikatan tinggi yang memiliki kapasitas kompetensi unggul cenderung lebih berani mencari alternatif karier luar apabila harapan pengakuan profesionalnya belum terpenuhi secara optimal. 2). *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar. Variabel ini menjadi prediktor paling dominan

dalam memengaruhi niat keluar karyawan. Keseimbangan hidup yang baik meningkatkan kesadaran karyawan untuk menuntut pengembalian finansial dan karier yang lebih sepadan. 3). *Employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Cabang Makassar, dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,2%.

Referensi

1. Aflah, F. R., & Hamdani, M. F. (2025). Penerapan Regresi Linear Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 4195–4211.
2. Ariawaty, R. R. N., Cahyani, M. D., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*, 13(2), 97–104.
3. Basori, O. K., Dharmanto, A., Dwikotjo, F., & Sumantyo, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(3), 3132–3142.
4. Basuki, A. T. (2019). *Analisis Statistik Parametrik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
5. Hasanah, N., Subiantoro, A., & Wardani, K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implikasinya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis Modern*, 10(1), 45–58.
6. Iskandar, D., & Vidada, I. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Sektor Ritel. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 89–101.
7. Janna, M., & Paradilla, R. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention pada Perusahaan Perdagangan Grosir. *Jurnal Manajemen Operasional Ritel*, 4(2), 112–125.
8. Karolina, L. (2024). Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Turnover Intention: Studi Kausalitas Karyawan. *Jurnal Perilaku Organisasi Indonesia*, 6(1), 33–46.
10. Mardiana, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Sektor Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 55–67.
11. Margaretha, M., Perdana, A., & Wibisono, C. (2023). Keterikatan Karyawan dan Hubungannya dengan Komitmen Organisasional. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi*, 11(2), 140–152.
12. Mujiati, N. W., Utama, I. W. M., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 2230–2258.
13. Rahmadani, A., Triyanto, A., & Yulia, E. (2023). Peran Fungsi Operasional MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 8(3), 201–215.
14. Rahmayati, E. (2021). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Psikologis dan Turnover Intention. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 77–88.
15. Soedyafa, H., Kurniawan, R., & Hartati, S. (2020). Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi dalam Penelitian Sosial. *Jurnal Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 3(1), 12–25.
16. Wiguna, A., & Cahya Oktaviani, D. (2026). Dinamika Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Modern di Indonesia. *Jurnal Terapan Manajemen Indonesia*, 14(1), 15–29.
17. Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linear Berganda dan Pengujian Asumsi Statistik*. Denpasar: Fakultas MIPA Universitas Udayana.