

SKRIPSI

**IMPLIKASI *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI
GRAND MIRAGE RESORT & THALASSO BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh :

Ni Luh Putu Sellyna Apriliani Danisa Putri

NIM: 2015744105

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**IMPLIKASI *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI
GRAND MIRAGE RESORT & THALASSO BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

Ni Luh Putu Sellyna Apriliani Danisa Putri

NIM: 2015744105

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

HALAMAN PENYELESAIAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Implikasi Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali
2. Penulis :
- a. Nama : Ni Luh Putu Sellyna Apriliani Danisa Putri
- b. NIM : 2015744105
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 19 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,



I Nyoman Suka Sanjaya, S.S.,M.TESOL.,Ph.D
NIP.197409152000121002

Pembimbing II



Gede Sedana Wibawa Yasa.,S.Tr.Akt.,M.Si
NIP.199503012024061003

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

IMPLIKASI *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI GRAND MIRAGE RESORT & THALASSO BALI

Oleh:

Ni Luh Putu Sellyna Apriliani Danisa Putri
NIM: 2015744105

Disahkan:

Ketua Penguji



I Nyoman Suka Sanjaya, S.S., M.TESOL, Ph.D

NIP. 197409152000121002

Penguji I



I Ketut Pasek, M.AB

NIP.195909201989031001

Penguji II



I Ketut Muderana, SE., M.Si

NIP. 196212311988031012

Mengetahui,

Jurusan Administrasi Bisnis
Internasional

Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.

NIP. 196409291990032003

Badung, 13 Agustus 2024

Prodi Manajemen Bisnis

Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

No Flowers Grow Without Rain, No Humans Glow Without Pain

Persembahan :

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Implikasi *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali”** tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, perlindungan, dan berkat yang senantiasa diberikan kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan tepat waktu.
2. Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, Ph.D dan Bapak Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.,Akt.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah membimbing, memberikan saran, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
3. Kepada keluarga tercinta bapak, ibu, adik serta keluarga besar yang telah memberikan doa restu serta dukungan moral dan material kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, saling membantu, memberikan dorongan serta menghibur penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Kepada diri sendiri, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 4 Juli 2024

Penulis

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Putu Sellyna Apriliani Danisa Putri

NIM : 2015744105

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Implikasi *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali”.

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 8 Juli 2024

Yang menyatakan,



Ni Luh Putu Sellyna Apriliani Danisa Putri

NIM. 2015744105

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang dikelola secara baik, akan menentukan suatu perusahaan berhasil atau tidaknya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, karyawan akan merasa nyaman dan aman, sehingga dapat menekan tingkat *turnover* di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 78 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis Regresi Linear Berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dengan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Sementara pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. *Work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dilihat dari hasil uji f dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, pengembangan karir, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors in a company. With well-managed human resources, it will determine whether a company is successful or not. With good human resources, employees will feel comfortable and safe, so as to reduce the turnover rate in the company. This study aims to determine the effect of work life balance and career development on employee turnover intention at Grand Mirage Resort & Thalasso Bali, using probability sampling technique, namely simple random sampling. So that the sample used in this study was 78 employees. Data analysis in this study uses classic assumption test techniques, correlation tests, Multiple Linear Regression analysis, coefficient of determination, t test and f test with the help of the SPSS program. This study shows that work-life balance at Grand Mirage Resort & Thalasso Bali has a negative and significant effect on employee turnover intention, as seen from the results of the t test with a significance value of 0.045. While career development has a negative and significant effect on employee turnover intention seen from the results of the t test with a significance value of 0.026. Work-life balance and career development have a simultaneous effect seen from the results of the f test with a significance value of 0.006.

Keywords: *work-life balance, career development, turnover intention.*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah melimpahkan rahmatnya, karena berkat beliau penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Implikasi *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali**”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan pada program studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional di Politeknik Negeri Bali.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas dan bimbingan selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfrosa, SE,M.M. selaku Kaprodi Manajemen Bisnis Internasional yang telah membina selama mengikuti perkuliahan.

4. Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.,Akt.,M.Si selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan saran, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali dan karyawan yang ada di departemen HRD maupun yang diluar departemen HRD yang sudah mengizinkan dan membantu peneliti untuk melakukan penelitian maupun pengambilan data di perusahaan.
7. Kepada keluarga tercinta bapak, ibu, adik serta keluarga besar yang telah memberikan doa restu serta dukungan moral dan material kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan dan teman dekat penulis yang selalu memberikan motivasi, saling membantu, memberikan dorongan serta menghibur penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Kepada diri sendiri, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai dan sudah sampai pada tahap ini. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya.

Penulis menyadari dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, dengan demikian kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat diperlukan demi

kesempurnaan skripsi ini kedepannya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Badung, 3 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENYELESAIAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Secara Teoritis	8
1.4.2 Secara Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	12
5.1 Simpulan	12
5.2 Saran	13
DAFTAR PUSTAKA	15

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turnover Karyawan 5 Tahun Terakhir	6
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan Permasalahan utama yang dialami oleh para manajer dan pemimpin perusahaan adalah ketika berusaha dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya seperti sumber daya manusia dan fakta di lapangan, banyak karyawan yang menunjukkan sikap untuk melakukan turnover intention, (Mulang, 2022). Karena menurut (Apriliana, 2023) turnover intention bisa muncul dalam pribadi karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor mendorongnya untuk keluar dari perusahaan. Turnover pada perusahaan merupakan bentuk nyata dari turnover intention yang akan menjadikan permasalahan serius untuk perusahaan, (Widyaningrum et al., 2023). Turnover intention ialah kemauan pegawai untuk meninggalkan perusahaan dan dapat dilihat dari perilaku karyawan yang mencari informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial ataupun orang terdekat. Menurut (Salimah,2021) adapun beberapa fator karyawan yang meningkatkan minat untuk keluar dari perusahaan, yaitu, faktor internal, faktor organisasional, pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan, gaji/upah, komitmen, pelatihan dan *work-life balance*.

Berdasarkan wawancara tak terstruktur dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat timbul karena tidak seimbangnya kehidupan sosial dengan pekerjaannya (*work-life balance*), banyaknya karyawan yang tidak bisa membagi waktu kerjanya dengan waktu dirumah sehingga memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Dalam masalah tersebut, karyawan akan merasa terbebani karena tidak bisa menyeimbangkan kehidupan sosial dengan kehidupannya di tempat kerja. Faktor lain seperti kurangnya lapangan kerja, menjadi salah satu faktor yang bisa memberikan motivasi pegawai untuk mencari perusahaan lain guna meningkatkan *turnover* karyawan. Berdasarkan observasi peneliti, masih banyak karyawan yang menetap dalam suatu jabatan dalam kurun waktu yang lama, sehingga pegawai mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan untuk mencari jenjang yang lebih menjanjikan. Hal ini berdasarkan penelitian (Mulang, 2022) banyak karyawan yang menunjukkan sikap untuk melakukan *turnover intention* karena tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan, diantaranya adalah permasalahan yang dihadapi karyawan yang sulit untuk mengimbangi dalam menjalankan pekerjaan (*work-life balance*) yang disebabkan oleh pilihan kehidupan keluarga dan perusahaan serta kurangnya program – program perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan karir dari karyawannya. Dengan menghadapi permasalahan tersebut, perusahaan bisa berusaha untuk membangun perusahaan yang dapat menenangkan persaingan dengan selalu mempertimbangkan dampak dari keinginan

karyawannya untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan. Menurut (Indriati, 2022) *work-life balance* merupakan keseimbangan antara emosi, sikap dan waktu antara beban pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti lingkungan sosial, keluarga, spiritualitas, hobi dan proses pengembangan diri lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja ialah cara di mana seseorang dapat merasa terlibat dan puas di awal dan kehidupan kerjanya, (Apriliana, 2023). Untuk mencapai keseimbangan dan keselarasan di seluruh dunia, karyawan harus mampu mengatur dan menyesuaikan pekerjaan yang mereka lakukan dan pekerjaan mereka dalam kehidupan mereka sendiri untuk menghindari konflik. Pandangan (Sismawati & Lataruva, 2020) seseorang yang sudah menggapai *work-life balance* mampu menyeimbangkan tanggung jawab keluarga, pekerjaan dan keperluan pribadi sehingga pekerjaan tidak terpengaruh oleh situasi di luar pekerjaan dan sebaliknya. Karyawan yang tidak dapat menerapkan *work-life balance* bisa menumbuhkan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain *work-life balance*, ada penyebab ketidakpuasan karyawan lainnya, yaitu pengembangan karir karyawan, (Kartika, 2022:2). Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dapat dirasakan dan diteruskan seseorang sepanjang hidupnya, belajar dan berhasil dalam pekerjaan, (Kartika, 2022:24). Selain keseimbangan kehidupan kerja,

pengembangan karir adalah alasan lain dari terjadinya *turnover*. Karena tiap pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan menginginkan suatu jabatan berdasarkan kemampuannya, (Sismawati & Lataruva, 2020). Dengan adanya keseimbangan yang lebih besar antara kebutuhan pekerjaan dan peluang, harapan pegawai kepada jalur karir yang diharapkan terpenuhi, sehingga mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2022) yang judulnya “dampak *work-life balance* dan pengembangan karir kepada *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” memperlihatkan bahwasanya, keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan dampak niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan dan pengembangan karir menunjukkan adanya pengaruh kepada keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh (Sismawati & Lataruva, 2020) dengan judul “analisis dampak *work-life balance* dan pengembangan karir kepada *turnover intention* pegawai generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” memperlihatkan bahwasanya, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan sosial memiliki dampak negatif dan signifikan kepada keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan dan pengembangan karir terbukti terdapat dampak negatif dan signifikan kepada keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan.

Fenomena *turnover* karyawan juga terjadi di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Grand Mirage Resort & Thalasso Bali merupakan hotel yang sudah berdiri dan diresmikan sejak tanggal 22 Juni 1993 yang memiliki luas tanah seluas 3,5 ha dan berlokasi dibagian selatan Pulau Bali, tepatnya di daerah Tanjung Benoa, Nusa Dua, Bali. Melihat tinjauan fasilitas dan pelayanan yang terdapat di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali berdasarkan penilaian dari Direktorat Jendral Pariwisata, maka Grand Mirage Resort berpredikat hotel berbintang lima. Hotel ini dimiliki dan dikelola oleh PT. Samudera Mahkota Beach yang berpusat di Surabaya. Grand Mirage Resort & Thalasso Bali memiliki 2 bangunan (Grand Mirage Resort & Thalasso Bali dan Family Paradise) serta 377 kamar dan *guest activity* lainnya. Peneliti memilih Grand Mirage Resort & Thalasso Bali sebagai objek penelitian, perusahaan menilai pentingnya mengecilkan tingkat permintaan *turnover intention* yang dikhawatirkan akan menjadi awal terjadinya *turnover* pada pegawai.

Tabel 1. 1 Turnover Karyawan 5 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Total Karyawan	Resign	Persentase
2019	507	19	3,74%
2020	383	124	32,37%
2021	152	25	16,44%
2022	300	17	5,66%
2023	335	37	11,04%

Sumber : *Human Resources Grand Mirage Resort & Thalasso Bali, 2024*

Menurut data diatas bisa disebutkan bahwasanya tingkat persentase *turnover* pegawai bersifat fluktuatif dan memiliki tingkat persentase tertinggi pada tahun 2020 dan 2021 karena dari masa peralihan *covid-19* ke *new normal*. Disamping itu, tingkat *turnover* pada tahun 2023 cukup tinggi ialah sejumlah 11,04% . Menurut (Fahrizal & Utama, 2017) jika tingkat turnover karyawan di suatu perusahaan diatas 10% maka akan mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. Kemampuan perusahaan untuk berfungsi akan berkurang dengan meningkatnya *turnover*, sedangkan kemampuan perusahaan untuk berfungsi akan menurun dengan berkurangnya *turnover*. Dari fenomena tersebut, peneliti ingin menjadikan *turnover intention* menjadi variabel dependen yang ingin di teliti pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Dari hasil penjabaran diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian yang judulnya “**Implikasi *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir**

Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali” untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir bisa memberika pengaruh *Turnover Intention* pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah diuraikan diatas bisa dirumuskan masalah pada studi ini, ialah:

1. Apakah *Work-life Balance* berdampak secara signifikan kepada *Turnover Intention* pegawai di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali?
2. Apakah Pengembangan Karir berdampak secara signifikan kepada *Turnover Intention* pegawai di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali?
3. Apakah *Work-life Balance* dan Pengembangan Karir berdampak secara simultan dan signifikan kepada *Turnover Intention* karyawan di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali?
4. Strategi apa yang perlu dilakukan Grand Mirage Resort & Thalasso Bali untuk *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan pokok permasalahan diatas, sehingga tujuan dari studi ini ialah dibawah ini:

1. Untuk mengetahui dampak dari *Work-life Balance* kepada *Turnover Intention* pegawai di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.
2. Untuk mengetahui dampak dari Pengembangan Karir kepada *Turnover Intention* pegawai di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.
3. Untuk mengetahui dampak dari *Work-life Balance* dan Pengembangan Karir secara simultan kepada *Turnover Intention* pegawai di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.
4. Untuk mengetahui strategi yang perlu dilakukan Grand Mirage Resort & Thalasso Bali dalam menekan *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, sehingga diinginkan studi ini bisa membagikan manfaat dibawah ini:

1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkan dengan adanya studi ini bisa memberikan gambaran mengenai pengaruh antara *work-life balance*, pengembangan karir dan *turnover intention* dan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah di Politeknik Negeri Bali bisa dimanfaatkan.

1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai referensi kajian di Perpustakaan Politeknik Negeri Bali, khususnya Jurusan Administrasi Bisnis pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Mahasiswa

1) Merupakan sebagian ketentuan untuk menuntaskan program diploma IV di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

2) Menerapkan konsep teori yang dibahas dalam perkuliahan dengan kenyataan di lapangan kerja.

c. Bagi Perusahaan

Diinginkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai korelasi antara *Work-life Balance*, Pengembangan Karir dan *Turnover Intention*.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun juga sistematika penulisan penelitian yang judulnya “Implikasi *Work-life Balance* dan Pengembangan Karir kepada *Turnover Intention* karyawan pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali”.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini isinya terkait rumusan masalah, latar belakang masalah, tujuan, kontribusi penelitian yang diuraikan ialah teoritis dan praktik, dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas terkait teori-teori yang dimanfaatkan dalam menjalankan pembahasan yang mencakup antara lain *Work-life Balance*, Pengembangan Karir, dan *Turnover Intention* serta untuk mendorong teori pada studi ini, sehingga disajikan kerangka pemikiran teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu untuk menjelaskan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini isinya terkait sampel dan populasi, data penelitian, metode sampling, variabel penelitian, serta metode analisis untuk menggapai tujuan penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan terkait gambaran umum perusahaan ialah Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. Penjelasan singkat terkait objek penelitian, pengolahan data serta hasil analisis yang membahas

Implikasi *Work-life Balance*, Pengembangan Karir, dan *Turnover Intention* pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas terkait simpulan yang didapat dari hasil pembahasan dan saran-saran yang selanjutnya bisa berguna bagi Grand Mirage Resort & Thalasso Bali dan penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Menurut informasi pada bab sebelumnya maka didapatkan hasil dibawah ini :

1. *Work-life balance* mempunyai dampak negatif dan signifikan kepada keinginan berpindah pegawai. *Work-life balance* mempunyai nilai t hitung sebesar -2,037 dan signifikansi sejumlah 0,045. Maknanya, makin bagus *work-life balance*, maka semakin kecil kemungkinan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan.
2. Pengembangan karir memiliki dampak negatif dan signifikan kepada keinginan berpindah pegawai. Dimana pengembangan karir mempunyai nilai t hitung -2,267 dan signifikansi sejumlah 0,026. Artinya, pengembangan karir yang lebih baik dalam perusahaan akan mengurangi keinginan berpindah karyawan. Kemajuan karir yang baik dapat memungkinkan karyawan memiliki jenjang karir yang baik, sehingga karyawan tidak perlu khawatir dengan karirnya di masa depan.

3. *Work-life balance* dan pengembangan karir secara bersamaan mempunyai dampak signifikan kepada keinginan berpindah pegawai. *Work-life balance* dan pengembangan karir mempunyai nilai f signifikan sejumlah 0,006 dan nilai f sejumlah 5.394. *Turnover intention* karyawan akan rendah jika perusahaan menjamin terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan menjamin pengembangan karir karyawannya.

5.2 Saran

Menurut hasil penelitian tersebut, penulis membagikan sejumlah saran, seperti :

1. Melihat hasil penelitian diatas dimana variabel pengembangan karir memiliki pengaruh paling tinggi dibandingkan variabel *work-life balance*, maka disarankan agar manajemen Grand Mirage Resort & Thalasso Bali menekankan bagaimana mengembangkan karir pegawai di Grand Mirage Resort & Thalasso Bali dan direkomendasikan rencana tindakan yang jelas harus disediakan agar karyawan memahami cara tindakan yang dapat dicapai. Perusahaan juga harus mempertimbangkan sistem pengembangan karir berbasis pekerjaan sehingga seluruh karyawan mempunyai kesempatan yang sama dalam pengembangan karir. Selain itu, perusahaan sebaiknya mempublikasikan informasi

mengenai lowongan kerja yang tersedia di perusahaan secara umum agar karyawan dapat mengetahui informasi tersebut. di perusahaan secara menyeluruh dapat diketahui oleh semua karyawan. Sehingga pegawai siap untuk memanfaatkan peluang kerja yang tersedia.

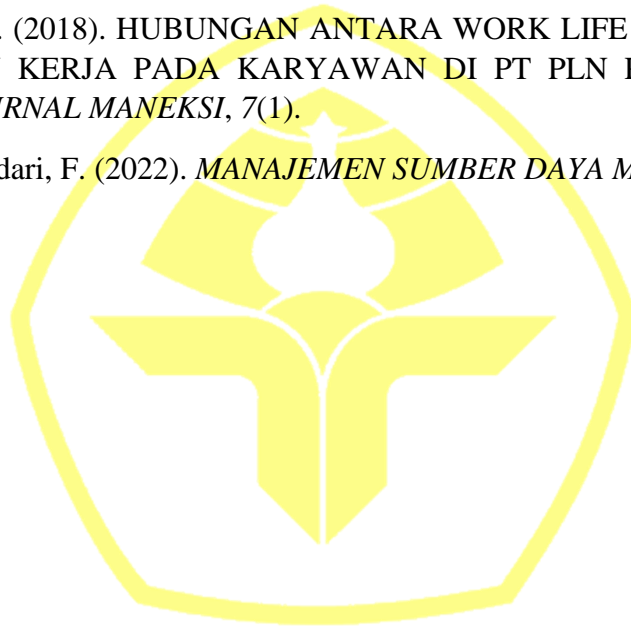
2. Terkait *work-life balance*, perusahaan disarankan untuk lebih mengawasi permasalahan mengenai *work-life balance* bagi karyawan. Contohnya dengan pemberian cuti dan hari libur sesuai dengan ketentuan yang berlaku saat ini dan tidak ada tanggung jawab kerja dari pihak perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan pendekatan personal kepada pegawai dan membagikan solusi kepada permasalahan yang dialami pegawai Grand Mirage Resort & Thalasso Bali.
3. Faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti adalah kemungkinan karyawan tersebut menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Maka dari itu, pihak manajemen Grand Mirage Resort & Thalasso Bali hendaknya mempertimbangkan kebutuhan karir karyawan dan menyesuaikannya dengan kesempatan-kesempatan karir yang tersedia. Perusahaan juga bisa menggunakan strategi retensi pegawai untuk mempertahankan pegawai yang berkinerja baik. Selain itu, perusahaan ini tidak mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Milenial di Bandar Lampung). *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 49.
- Aprillya, N. A. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA RSI UNISMA MALANG TAHUN 2023). *Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malam*.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK PT. SUKUNTEX-SPINNING KUDUS. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Bayu Surya Parwita, G., Nyoman Suryani, N., Komang Ayu Adriani, N., Ekonomi, F., & Mahasaraswati Denpasar, U. (2019). *KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION*.
- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA*.
- Dwi Andriani, A., Mulyana, A., Gde Dhika Widarnandana, I., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Dwi Pangestuti, D., & Chrisyanti Dewi Editor Fera Yunita Anisa Rizki Prasasti, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Penulis TOHAR MEDIA*. <https://toharmedia.co.id>
- Fahrizal, & Utama, I. W. M. (2017). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL KAJANE MUA UBUD. *Jurnal Manajemen Unud*, 6.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indriati, I. H. (2022). PENGARUH CAREER DEVELOPMENT, WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATION CLIMATE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI BPR BHAKTI DAYA EKONOMI YOGYAKARTA. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(2), 197–212. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i2.17760>
- Kartika, A. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan PT. GOS Indoraya). *Skripsi Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press.
- Khikmawati, R. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA DI PT CIRCLEKA INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA*.
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). *The Influence of Work Life Balance, Burnout and Job Satisfaction on Turnover Intention (Study of Female Medical Staff at Limpung Regional Hospital)*. 6. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v6i2.3523>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. In *Literatur Review: Turnover Intention Youth & Islamic Economic Journal* (Vol. 1, Issue 1). Januari.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Vol. 3). Alfabeta.
- Vyas, A., AhilyaVishwavidhyalaya, D., & Deepak Shrivastava, I. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9.
- Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2300. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v23i2.3629>
- Wildo Wenno, M. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON. *JURNAL MANEKSI*, 7(1).
- Wulandari Wulandari, F. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

