

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam menjalankan operasionalnya. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk mencapai hal tersebut adalah sistem alih daya (*outsourcing*). Alih daya merupakan suatu bentuk kerja sama di mana perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan atau proses tertentu kepada tenaga kerja yang disediakan oleh pihak ketiga, yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Artinya, perusahaan tidak secara langsung merekrut pekerja, melainkan memanfaatkan layanan dari pihak lain yang berfungsi sebagai perantara antara tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi beban administratif, biaya perekrutan, pelatihan, hingga pengelolaan sumber daya manusia secara langsung.

PT. Arina Multikarya menyediakan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) dan memiliki pengalaman dalam menyalurkan sumber daya manusia ke berbagai industri di Indonesia. PT. Arina Multikarya berkomitmen untuk menjadi mitra strategis bagi bisnis dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang tepat guna dengan mengedepankan profesionalisme, kualitas layanan, dan kecepatan dalam proses rekrutmen. Selain itu, perusahaan ini terus beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja dan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan klien. PT. Arina Multikarya tidak hanya menyediakan

tenaga kerja, tetapi juga memberikan pelatihan dan pembinaan kepada calon tenaga kerja untuk mempersiapkan mereka untuk bersaing dalam industri yang dinamis. PT. Arina Multikarya memiliki kantor pusat di Surabaya dan lebih dari 20 cabang di seluruh Indonesia. PT. Arina Multikarya Makassar adalah kantor cabang utama untuk wilayah Indonesia Timur dan memiliki cabang lain di Manado, Papua, Palu, Kendari, Gorontalo, dan Ambon. Lebih dari 800 karyawan bekerja di seluruh provinsi Sulawesi Selatan.

Salah satu fenomena yang tengah menjadi perhatian di PT. Arina Multikarya cabang Makassar adalah tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*), khususnya di kalangan tenaga kerja yang ditempatkan pada perusahaan mitra. Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi *turnover intention* yang tinggi, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Fenomena tersebut dapat berdampak negatif terhadap stabilitas operasional perusahaan, efisiensi kerja, dan kualitas pelayanan kepada klien. Fenomena tersebut berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kelangsungan operasional perusahaan, efektivitas kerja, serta mutu layanan yang diberikan kepada klien. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi menurut Robbins (2013), perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga level analisis utama, yakni level individu, kelompok, dan struktur organisasi. Pada level individu, elemen seperti kepuasan kerja, persepsi, nilai-nilai personal, dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap karyawan, termasuk kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Robbins menggarisbawahi bahwa *turnover intention* umumnya muncul akibat tingkat

kepuasan kerja yang rendah, lemahnya komitmen terhadap organisasi, serta ketidaksesuaian antara nilai-nilai karyawan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting bagi PT. Arina Multikarya Makassar untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem manajemen yang adil, dan memperhatikan faktor-faktor psikologis karyawan guna mengurangi niat untuk keluar. Kajian terhadap fenomena ini sangat penting, karena tingkat *turnover* yang tinggi tidak hanya menambah beban biaya, tetapi juga mengganggu kesinambungan kinerja dan relasi jangka panjang dengan klien.

Berdasarkan data internal periode November 2023 – Maret 2025 PT. Arina Multikarya Makassar terkait *turnover* diketahui sebagian besar alasan keluar karena alasan pribadi seperti terlampir pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data *Turnover* di PT. Arina Multikarya Makassar

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	<i>Turnover</i> (%)
2023	130	16	10	8
2024	350	220	199	57
2025	484	134	13	3*

**Turnover* pada tahun 2025 berdasarkan data sementara yang tersedia pada bulan Maret 2025.

Source: Data diolah peneliti, 2025

Pada tahun pertama, tingkat *turnover* perusahaan adalah 8%, yang tergolong rendah. Menurut Prawitasari (2003), turnover yang tidak boleh lebih dari 10% per tahun dianggap ideal. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pergantian karyawan yang rendah dapat mengindikasikan lingkungan kerja yang stabil dan kepuasan

karyawan yang tinggi. Angka ini dapat diartikan bahwa perusahaan berhasil mempertahankan karyawan pada fase penyesuaian setelah pandemi berakhir. Pada periode ini, karyawan cenderung merasa stabil dan nyaman dengan pekerjaan mereka karena perusahaan belum menghadapi perubahan signifikan dalam kebijakan atau budaya organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menjaga turnover yang rendah mungkin juga dipengaruhi oleh langkah-langkah pemulihan yang diambil setelah pandemi, seperti peningkatan komunikasi internal dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih dalam fase pemulihan dan menyesuaikan diri dengan kondisi pasca-pandemi, di mana karyawan merasa lebih terjaga dan lebih sedikit merasa terdorong untuk mencari peluang lain.

Pada tahun 2024, terjadi lonjakan yang sangat tinggi pada angka *turnover*, yaitu 57%, yang mengindikasikan masalah besar dalam retensi karyawan. Beberapa faktor yang mungkin menyebabkan lonjakan *turnover* yang signifikan ini antara lain pergeseran budaya perusahaan, di mana perusahaan mungkin mengalami perubahan dalam manajemen atau kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, yang kemudian mengarah pada ketidakpuasan. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karir juga bisa menjadi salah satu penyebab, karena karyawan yang merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan cenderung mencari peluang di tempat lain. Pengaruh kondisi eksternal juga tidak bisa diabaikan, terutama dengan meningkatnya peluang pekerjaan lain di pasar yang membuat karyawan lebih tertarik untuk pindah. Selain itu, masalah dalam manajemen dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat *turnover*,

di mana jika pemimpin tidak mampu memotivasi atau memberikan arahan yang jelas, karyawan bisa merasa tidak dihargai dan lebih cenderung untuk keluar. Angka *turnover* yang tinggi ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih mendalam mengenai kebijakan perusahaan, proses orientasi karyawan baru, serta bagaimana perusahaan menjaga kepuasan karyawan agar mereka tetap bertahan dalam jangka panjang.

Pada tahun 2025, tingkat turnover menurun drastis menjadi 3%, yang menunjukkan perbaikan signifikan dalam retensi karyawan. Penurunan ini kemungkinan disebabkan oleh perbaikan kebijakan retensi perusahaan, seperti peningkatan fasilitas, program pengembangan karir, dan kompensasi. Selain itu, meningkatnya kepuasan kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman juga berperan dalam menurunkan turnover. Stabilitas organisasi terlihat jelas dengan peningkatan jumlah karyawan dan turnover yang rendah. Namun, perlu dicatat bahwa data 2025 masih mencakup periode Januari-Maret, sehingga angka ini bersifat sementara dan perlu pembaruan untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat.

Data *turnover* ini menunjukkan bahwa PT. Arina Multikarya Makassar mengalami tantangan besar dalam mempertahankan karyawan pada tahun 2024, namun berhasil melakukan perbaikan signifikan pada tahun 2025. Lonjakan *turnover* yang tinggi pada 2024 kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan kerja atau perubahan kebijakan yang tidak disukai oleh karyawan. Namun, perusahaan berhasil menurunkan angka *turnover* secara drastis pada tahun berikutnya, yang menunjukkan adanya evaluasi dan perbaikan yang efektif dalam manajemen karyawan dan kebijakan perusahaan. Perusahaan perlu terus menjaga kebijakan

retensi yang telah terbukti efektif dan terus memantau kepuasan karyawan untuk mencegah terulangnya lonjakan *turnover* yang tinggi di masa depan.

Sebagai bagian dari tahap persiapan dalam penelitian ini, telah dilakukan pra-survei guna memperoleh data pendahuluan terkait fenomena yang menjadi fokus kajian. Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilaksanakan, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Hasil Pra-survei Gaya Kepemimpinan PT. Arina Multikarya Makassar

Keterangan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Atasan memberikan penghargaan ketika karyawan mencapai target kinerja.	24	16
Insentif atau penghargaan yang karyawan dapatkan sesuai dengan hasil kinerja yang dicapai.	17	23

Source: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei, gaya kepemimpinan transaksional di PT. Arina Multikarya Manado terlihat memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sebanyak 60% karyawan mengonfirmasi bahwa pemimpin mereka memberikan penghargaan saat mencapai target kinerja, yang menunjukkan adanya penggunaan sistem penghargaan yang berbasis hasil. Namun, 53% responden merasa bahwa insentif atau penghargaan yang diterima tidak sepenuhnya sebanding dengan hasil kinerja yang dicapai. Ketidakpuasan terkait ketidaksesuaian penghargaan ini berpotensi meningkatkan *turnover intention*, karena 47% karyawan lainnya menyatakan bahwa penghargaan yang mereka terima sudah sesuai dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem

penghargaan ada, adanya ketidaksesuaian antara penghargaan dan kinerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1. 3

Hasil Pra-survei Pengembangan Karir PT. Arina Multikarya Makassar

Keterangan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir karyawan.	21	19
Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan saya.	21	19

Source: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei, sebagian besar karyawan di perusahaan PT. Arina Multikarya Makassar merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka, meskipun ada juga 47% karyawan yang merasa sebaliknya. Selain itu, sekitar 53% responden juga merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, sementara 47% lainnya merasa tidak mendapatkan kesempatan tersebut. Ketidakpuasan terhadap kurangnya peluang pengembangan karir ini dapat berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang atau memperoleh pelatihan yang relevan lebih cenderung untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan, karena mereka mungkin merasa kurang didukung dalam mencapai tujuan karir jangka panjang mereka.

Tabel 1. 4

Hasil Pra-survei *Work life balance* PT. Arina Multikarya Makassar

Keterangan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi karyawan.	28	12
Karyawan memiliki fleksibilitas dalam hal jam kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	17	23

Source: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei, mayoritas karyawan di perusahaan PT. Arina Multikarya Makassar 70% merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka, sementara 30% lainnya merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, meskipun sebagian besar karyawan merasa tidak terganggu oleh pekerjaan mereka, hanya 42% yang merasa memiliki fleksibilitas dalam jam kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sedangkan 58% merasa tidak memiliki fleksibilitas tersebut. Ketidakpuasan terhadap kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja dapat berpotensi meningkatkan *turnover intention*, karena karyawan yang merasa kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan keseimbangan yang lebih baik.

Tabel 1. 5

Hasil Pra-survei *Turnover intention* PT. Arina Multikarya Makassar

Keterangan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini bukan pilihan jangka panjang	28	12
Karyawan akan meninggalkan pekerjaan ini jika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik	26	14

Source: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei, mayoritas karyawan di perusahaan X (70%) merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini bukan merupakan pilihan jangka panjang, sementara 30% lainnya merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup tinggi terkait masa depan karir mereka di perusahaan ini. Selain itu, 65% responden mengungkapkan bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan ini jika mendapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik, sementara 35% lainnya cenderung tetap bertahan. Ketidakpuasan ini, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan *work life balance* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang belum merasa terikat atau puas dengan kondisi pekerjaan mereka saat ini, yang berpotensi menyebabkan mereka mencari peluang di tempat lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* telah dibahas dalam berbagai penelitian. Margono & Pogo (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana keduanya cenderung mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan

komitmen terhadap organisasi, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri. Selain itu, penelitian oleh Putri, et al. (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil-hasil penelitian ini menekankan pentingnya faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *work-life balance* dalam mengurangi *turnover intention* dan memperbaiki retensi karyawan. Namun, faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini lebih berfokus pada gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir, dan *work-life balance*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Gaya kepemimpinan transaksional merujuk pada pendekatan di mana pemimpin memberikan imbalan atau hukuman sebagai respons terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pencapaian tujuan dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti kompensasi dan pengawasan. Kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mencegah ketidakpuasan, dan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Northouse, 2022). Menurut Herzberg (1959) dalam Teori Dua Faktor, gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor *hygiene* karena berhubungan dengan kebijakan, supervisi, dan hubungan interpersonal. Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*, temuan yang dihasilkan masih inkonsisten. Kinanti (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention*, yang bertentangan dengan studi Margono & Pogo (2022) serta Suganda et al. (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variabel lain yang dapat memediasi salah satunya adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu, masih terdapat celah dalam literatur untuk menguji kembali hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan *turnover intention* dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Gaya kepemimpinan transaksional dipilih sebagai variabel karena gaya ini berfokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui imbalan dan hukuman, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan dalam konteks perusahaan yang memprioritaskan hasil dan pengawasan (Northouse, 2022).

Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas karyawan dalam pekerjaan mereka, sekaligus mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan (Werner & DeSimone, 2012). Pengembangan karir termasuk dalam faktor motivator menurut Herzberg (1959) dalam Teori Dua Faktor, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Program pengembangan karir, seperti pelatihan dan peluang promosi, berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Islamuddin (2022) dan Syahrani et al. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, masih terdapat gap dalam literatur yang mengkaji

pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* di berbagai jenis industri. Selain itu, perlu penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi peran faktor lain, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, dalam memoderasi hubungan tersebut. Pengembangan karir dipilih sebagai variabel karena pengembangan kemampuan karyawan dan persiapan untuk peran lebih besar di masa depan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan, yang berpotensi menurunkan *turnover intention*, terutama pada perusahaan yang menawarkan peluang karir yang jelas (Werner & DeSimone, 2012).

Work-life balance yang baik membuat karyawan merasa lebih puas dalam menjalani kehidupan pribadi maupun profesional, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Fisher et al, 2009). *Border Theory* sering digunakan sebagai kerangka konseptual untuk memahami *work-life balance*, dengan menyoroti adanya batasan fisik, emosional, dan relasional yang membantu individu memisahkan berbagai domain kehidupan mereka, seperti peran di rumah dan di tempat kerja (Kreiner et al., 2009). Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Afifaturchmah & Swasti (2024) serta Hastuti Mulang (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan Novitasari & Dessyarti (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh melalui *employee engagement*, bukan secara langsung. Hasil ini menegaskan pentingnya *work-life balance* dalam menurunkan *turnover intention*, sehingga perusahaan yang mendukung keseimbangan hidup karyawan dapat mengurangi tingkat *turnover* secara signifikan. Meskipun sejumlah penelitian

menunjukkan hubungan negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*, ketidakkonsistenan masih ditemukan terkait peran mediasi kepuasan kerja. Gap penelitian ini terletak pada belum jelasnya mekanisme mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut, khususnya dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kompleks. *Work-life balance* dipilih sebagai variabel karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang berperan penting dalam mengurangi *turnover intention*, terutama di lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (Fisher et al., 2009).

Kepuasan Kerja menurut teori Dua Faktor dari Herzberg (1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan motivasi, serta faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan tanpa selalu meningkatkan motivasi. Faktor *hygiene*, seperti gaya kepemimpinan, terkait dengan kebijakan perusahaan, supervisi, dan hubungan interpersonal, di mana gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada pengaturan yang jelas, imbalan yang adil, dan kejelasan peran dalam organisasi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kinanti (2019) dan Payana et al. (2025), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan *turnover intention*, dengan kepemimpinan yang efektif mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks organisasi di Indonesia, yang menjadi gap penelitian ini untuk mengkaji

pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dalam perusahaan lokal.

Pengembangan karir adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan individu guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Sutrisno, 2017). Dalam Teori Dua Faktor Herzberg (1959), pengembangan karir berfungsi sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention* jika dipenuhi dengan baik. Penelitian oleh Nurliawan et al. (2022) dan Syafira et al. (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berkontribusi pada penurunan *turnover intention* melalui efek mediasi kepuasan kerja. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh pengembangan karir dalam konteks perusahaan lokal di Indonesia, terutama pada sektor industri tertentu, yang menjadi gap penelitian ini untuk lebih mendalami hubungan tersebut.

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berhubungan dengan rendahnya konflik antara keduanya dan tingginya kepuasan dalam kedua peran tersebut (Handayani, 2013). Dalam Teori Dua Faktor Herzberg (1959), *work-life balance* dianggap sebagai faktor *hygiene* yang dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berpengaruh pada penurunan *turnover intention*. Penelitian oleh Nurhidayati & Dini (2023) serta Karoline & Saryatmo (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Namun, masih ada keterbatasan dalam penelitian yang mengkaji pengaruh *work-life balance* pada

perusahaan lokal di Indonesia, terutama dalam konteks sektor industri tertentu, yang menjadi gap penelitian ini untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir, dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Gaya kepemimpinan transaksional dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan menurunkan *turnover intention*, sementara pengembangan karir dan *work-life balance* juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan penurunan *turnover intention*. Meskipun penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut dengan *turnover intention*, masih terdapat gap dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks organisasi di Indonesia, terutama dalam sektor industri tertentu. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Pengembangan Karir, dan *Work-life balance* terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator di PT. Arina Multikarya Makassar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* di

PT. Arina Multikarya Makassar?

3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar?
4. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar?
5. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar.
3. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar.
4. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar.
5. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh

pengembangan karir terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar.

6. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Arina Multikarya Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Arina Multikarya Makassar, diharapkan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah efektif untuk mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan. Dan Membantu dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan kepuasan serta keseimbangan kerja-karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan menjadi referensi dalam mengembangkan studi lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Memberikan dasar untuk penelitian lebih dalam mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam berbagai konteks perusahaan.