
**ANALISIS DAMPAK KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA,
FLEKSIBILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT KELUAR
KARYAWAN GENERASI Z PADA PERUSAHAAN KREATIF
INDUSTRI DI JAKARTA**

Bayu Bisma Dewantara¹; Rinto Rain Barry²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pelita Harapan (UPH) Karawaci, Tangerang^{1,2}

Email : bayudewantara603@gmail.com¹; rinto.barry@uph.edu²

ABSTRAK

Fenomena meningkatnya intensi untuk mengundurkan diri di kalangan Generasi Z menjadi salah satu tantangan krusial yang dihadapi oleh industri kreatif, terutama karena sektor ini sangat bergantung pada kontribusi generasi muda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, fleksibilitas sistem kerja, kualitas lingkungan kerja, serta tingkat komitmen terhadap organisasi terhadap kecenderungan niat keluar pada karyawan Generasi Z di Jakarta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, serta pengumpulan data dilakukan melalui survei daring terhadap 198 responden yang dipilih secara purposive. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan dengan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap niat keluar, dengan komitmen terhadap organisasi menjadi faktor dengan pengaruh negatif paling dominan, diikuti oleh persepsi terhadap lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja. Adapun keseimbangan kehidupan kerja juga menunjukkan hubungan negatif, meskipun dengan pengaruh yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan pentingnya penyusunan strategi retensi yang selaras dengan karakteristik generasi muda masa kini. Penelitian ini memberikan kontribusi nyata baik secara teoretis maupun praktis dalam ranah pengelolaan sumber daya manusia, serta menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas ruang lingkup wilayah dan memperdalam dimensi psikologis yang belum tergali secara optimal.

Kata Kunci : Generasi Z; Niat Keluar Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Fleksibilitas Kerja; Komitmen Organisasi; Industri Kreatif

ABSTRACT

The growing inclination among Generation Z to leave their jobs has emerged as a pressing concern for the creative industry, a sector that heavily relies on young professionals. This study aims to assess the influence of work-life balance, job flexibility, workplace environment, and organizational commitment on turnover intention among Generation Z employees in Jakarta. Employing a quantitative associative approach, the research collected data through an online survey administered to 198 purposively selected respondents. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), with the aid of SmartPLS version 3.0. The results indicate that all four independent variables have a statistically significant effect on turnover intention, with organizational commitment exerting the strongest negative influence, followed by perceptions of the work environment and job flexibility. Although

still negatively associated, work-life balance exhibited a comparatively weaker impact. These findings underscore the importance of developing retention strategies that resonate with the values of today's younger workforce. The study contributes both theoretically and practically to the field of human resource management and encourages future research to broaden its geographic scope and explore deeper psychological dimensions not yet extensively examined.

Keywords : Generation Z; Turnover Intention; Work-Life Balance; Work Flexibility; Organizational Commitment; Creative Industry

PENDAHULUAN

Di dalam era yang serba digital, industri kreatif di Jakarta menunjukkan pertumbuhan yang sangat signifikan, didorong oleh kemajuan teknologi digital dan meningkatnya kebutuhan akan produk serta layanan yang inovatif. Kontribusi sektor ini terhadap PDB nasional telah mencapai 7,5%, menjadikannya sebagai tulang punggung baru dalam perekonomian kreatif Indonesia. Di tengah geliat perkembangan tersebut, Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan tampil sebagai aktor utama dalam struktur tenaga kerja industri kreatif. Mereka tidak hanya hadir sebagai bagian dari perkembangan teknologi dan kreativitas, tetapi juga membawa karakteristik kerja yang khas: mengutamakan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, menuntut fleksibilitas kerja, serta memiliki sensitivitas tinggi terhadap lingkungan kerja yang suportif dan sehat.

Namun, meskipun kontribusi mereka sangat besar, tingkat niat keluar karyawan di kalangan Gen Z tergolong tinggi. Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran dalam dunia kerja, karena turnover yang tinggi dapat mengganggu stabilitas dan kesinambungan operasional perusahaan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa intensi keluar tersebut tidak dipicu oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari beberapa aspek penting seperti stres kerja, ketidakamanan pekerjaan, budaya kerja yang tidak sehat, hingga tidak adanya jenjang karier yang jelas. Dengan demikian, penelitian ini dirancang untuk menggali secara lebih dalam bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat keluar karyawan Generasi Z, khususnya di perusahaan industri kreatif Jakarta.

Fokus pada sektor industri kreatif menjadi penting karena sektor ini memiliki dinamika kerja yang unik—menuntut inovasi terus-menerus, namun di sisi lain membutuhkan ruang kebebasan dan fleksibilitas yang tidak selalu disediakan oleh

organisasi. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk memahami pola-pola yang terjadi dalam dinamika intensi keluar karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi dalam membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan generasi kerja. Secara teoritis, studi ini memberikan kontribusi dalam pengembangan Teori Sumber Daya Manusia dan Teori Perilaku Organisasi, dengan menekankan pentingnya memahami karyawan sebagai subjek yang memiliki ekspektasi, kebutuhan, dan preferensi kerja yang kompleks. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman akademik mengenai hubungan antara keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, dan loyalitas karyawan dalam konteks generasi digital.

Dari sisi praktis, hasil studi ini memiliki potensi untuk memberikan panduan konkret bagi manajer SDM, pemimpin perusahaan, dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi retensi karyawan muda. Beberapa saran awal yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan antara lain: merancang kebijakan kerja fleksibel yang terstruktur dan adil, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan bebas dari budaya toksik, serta membangun sistem komunikasi dan kepemimpinan yang empatik. Dengan melakukan pendekatan yang berpusat pada karyawan, organisasi tidak hanya akan mampu menekan tingkat pergantian karyawan, tetapi juga memperkuat keterlibatan dan produktivitas tenaga kerja muda yang kini mendominasi industri kreatif.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Sumber Daya Manusia

Teori sumber daya manusia memandang manusia tidak hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki potensi untuk mendorong keunggulan kompetitif organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Pandangan ini diperkuat oleh Wright dan Ulrich (2017) menambahkan bahwa strategi pengelolaan SDM perlu diarahkan untuk menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. Dalam konteks generasi muda, Prikshat *et al.* (2021) menyatakan bahwa Generasi Z cenderung lebih tertarik pada organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel, serta mendukung pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan dinamika teknologi pascapandemi yang mendorong digitalisasi dalam praktik HR, seperti yang diungkapkan oleh De Stefano *et al.* (2021), di mana transformasi tersebut tidak lagi bersifat reaktif, melainkan menjadi model pengelolaan jangka panjang.

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan kajian sistematis mengenai tindakan dan sikap individu dalam konteks kerja yang dipengaruhi oleh struktur, dinamika kelompok, serta budaya organisasi (Robbins & Judge, 2022). Studi Buzás dan Faragó (2023) menemukan bahwa adaptasi terhadap fleksibilitas struktural, penguatan komunikasi internal, serta pengembangan kepercayaan tim berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan. Di sisi lain, Ning *et al.* (2023) menegaskan pentingnya perilaku prososial dalam tim virtual, khususnya dalam menekan niat keluar karyawan. Komitmen organisasi sebagai dimensi perilaku juga berperan penting, sebagaimana dikemukakan oleh Faridah *et al.* (2022), di mana kepuasan kerja dan iklim organisasi yang sehat secara langsung memengaruhi intensi keluar.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja merujuk pada situasi ideal di mana seseorang mampu mengalokasikan waktu dan energinya secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Ketidakseimbangan dalam dua aspek ini sering kali dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres dan kelelahan emosional, yang pada gilirannya dapat memicu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (Alblihed & Alzghaibi, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Opolot *et al.* (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan yang lebih tinggi. Temuan ini sangat kontekstual, terutama dalam menghadapi Generasi Z yang cenderung menjadikan keseimbangan hidup sebagai salah satu faktor utama dalam mempertimbangkan kelangsungan karier mereka (Abdelhay *et al.*, 2025).

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memberi ruang pada karyawan dalam menentukan waktu, tempat, dan metode kerja (Luo *et al.*, 2025). Vannest *et al.* (2025) menyatakan bahwa fleksibilitas meningkatkan efisiensi kerja dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Studi menunjukkan bahwa fleksibilitas berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta berkontribusi negatif terhadap niat keluar karyawan (Obeng *et al.*, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan psikososial yang membentuk pengalaman kerja individu di dalam organisasi. Menurut Basalamah dan As'ad (2021), lingkungan kerja yang sehat dapat mendorong perilaku positif karyawan. Dolcini et al. (2023) menambahkan bahwa dimensi lingkungan kerja yang ideal mencakup keseimbangan hidup, keselamatan kerja, dan penghargaan terhadap kontribusi. Dalam konteks pascapandemi, Ancillo *et al.* (2021) menegaskan bahwa pengaturan kerja fleksibel dan penggunaan teknologi memberikan dampak signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Alfianti (2023) menjelaskan bahwa tingginya komitmen secara signifikan menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Permana (2020) menekankan bahwa komitmen berakar pada kesadaran peran individu dalam mendukung misi institusi, sementara Astuti (2022) menunjukkan bahwa suasana kerja yang suportif memperkuat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, memperkuat komitmen organisasi merupakan bagian dari strategi retensi jangka panjang yang efektif.

Niat Keluar Karyawan

Niat keluar karyawan didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Iqbal *et al.*, 2022). Dalam penelitian Obeng *et al.* (2021) menyatakan bahwa intensi ini timbul dari faktor internal maupun eksternal, seperti ketidakpuasan kerja atau adanya peluang di tempat lain. Smokrović *et al.* (2022) mengidentifikasi bahwa niat keluar merupakan respons terhadap ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja. Pengukuran niat keluar dalam penelitian umumnya menggunakan indikator seperti keinginan mencari pekerjaan lain, niat resign, dan tingkat kepuasan kerja saat ini (Haque, 2020).

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Niat Keluar Karyawan

Berbagai penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai hubungan negatif dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal terganggu, hal tersebut cenderung meningkatkan stres serta menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya

niat keluar. Penelitian oleh Herliana *et al.* (2021), Sukarman (2022), serta Lebang dan Ardiyanti (2021) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam menurunkan intensi keluar, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara seperti kepuasan kerja dan tingkat stres. Bagi Generasi Z, yang dikenal sangat memperhatikan aspek fleksibilitas dan kesejahteraan psikologis, pencapaian keseimbangan ini menjadi faktor yang semakin esensial. Berdasarkan temuan tersebut, maka:

H₁: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Keluar Karyawan.

Fleksibilitas Kerja dan Niat Keluar Karyawan

Fleksibilitas kerja, seperti kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja, telah terbukti dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Berber *et al.* (2022), Rosita *et al.* (2024), dan Permatasari dan Setiyawan (2024) menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berdampak langsung pada penurunan niat keluar, khususnya melalui peningkatan keterlibatan dan keseimbangan kerja. Meskipun beberapa studi seperti (Ongaki, 2020) menunjukkan hasil yang tidak signifikan, perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh variasi konteks industri dan preferensi demografis. Secara umum, fleksibilitas kerja dianggap sebagai strategi adaptif yang efektif dalam meningkatkan retensi, terutama di kalangan karyawan generasi Z. Berdasarkan temuan tersebut, maka:

H₂: Fleksibilitas Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Keluar Karyawan.

Lingkungan Kerja dan Niat Keluar Karyawan

Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat, baik dari sisi fisik, sosial, maupun dukungan institusional. Lingkungan yang menawarkan kenyamanan, hubungan antar rekan yang harmonis, serta dukungan yang konsisten dari organisasi terbukti dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Suryani *et al.* (2024), Ingsih *et al.* (2022), dan Palikhe (2024), menemukan bahwa suasana kerja yang positif secara signifikan dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Desiana *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dalam lingkungan kerja yang sehat, baik secara mental maupun sosial, maka intensi mereka

untuk keluar pun cenderung menurun. Berdasarkan landasan temuan-temuan tersebut, maka:

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Keluar Karyawan.

Komitmen Organisasi dan Niat Keluar Karyawan

Komitmen terhadap organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan rasa memiliki yang dirasakan karyawan terhadap institusi tempat mereka bekerja. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Yahya *et al.* (2022), Gracita dan Anindita (2023), serta Han dan Cai (2024), menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin kecil pula kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Komitmen ini biasanya tumbuh dari pengalaman kerja yang positif, terpenuhinya ekspektasi karyawan, serta terbentuknya hubungan antara pimpinan dan bawahan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini, maka:

H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Niat Keluar Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan survei sebagai metode utama guna mengkaji pengaruh dari keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, fleksibilitas kerja, kualitas lingkungan kerja, serta komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan Generasi Z di sektor industri kreatif di Jakarta. Jenis penelitiannya bersifat eksplanatori dengan orientasi kausalitas, bertujuan untuk menelusuri hubungan sebab-akibat antar variabel dalam kerangka pemodelan struktural berbasis Partial Least Square (PLS).

Proses pengumpulan data dilakukan secara daring melalui kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari pilihan “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Teknik penentuan sampel dilakukan secara purposif, dengan kriteria partisipan meliputi individu berusia 20 hingga 28 tahun yang bekerja aktif di industri kreatif dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Total responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 198 orang, jumlah yang dinilai mencukupi untuk

dilakukan pemodelan dengan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis PLS, melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap inti: evaluasi model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi model struktural (*structural model*). Pada tahap pertama, uji validitas dilakukan dengan menilai *loading factor* ($\geq 0,70$) dan nilai *Average Variance Extracted* ($AVE \geq 0,50$), sedangkan reliabilitas konstruk dinilai menggunakan nilai *Composite Reliability* ($\geq 0,70$). Untuk memastikan validitas diskriminan, digunakan dua pendekatan, yakni kriteria Fornell-Larcker dan hasil *cross-loading*.

Setelah memastikan bahwa konstruk memenuhi persyaratan kualitas pengukuran, proses dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu pengujian struktur hubungan antar konstruk laten. Pengujian dilakukan dengan teknik *bootstrapping* sebanyak 5.000 pengambilan sampel ulang untuk memperoleh estimasi signifikansi dari koefisien jalur. Selain itu, nilai R^2 dan f^2 dianalisis untuk melihat besarnya kontribusi prediktif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari seluruh tahapan ini menjadi dasar dalam merumuskan kesimpulan serta rekomendasi strategis, khususnya dalam konteks peningkatan retensi karyawan Generasi Z di lingkungan industri kreatif.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Deskripsi Responden

Sebanyak 198 responden turut berpartisipasi dalam penelitian ini, yang seluruhnya merupakan individu dari Generasi Z dan bekerja di sektor industri kreatif di wilayah Jakarta. Berdasarkan data demografi yang tercantum dalam Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin pria (53%), sementara sisanya (47%) adalah perempuan. Dari segi usia, kelompok terbanyak berada pada rentang 24 hingga 26 tahun, yaitu sebesar 47%, diikuti oleh responden berusia 27–28 tahun sebesar 34,3%. Distribusi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan sedang berada dalam tahap awal hingga menengah dalam perjalanan karier mereka.

Dilihat dari latar belakang pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan jenjang Diploma atau Sarjana (69,2%), sedangkan 30,3% lainnya telah menempuh pendidikan Pascasarjana. Proporsi ini menunjukkan bahwa karyawan di industri kreatif umumnya memiliki latar pendidikan formal yang cukup kuat. Sementara itu, jika

ditinjau dari masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara tiga hingga lima tahun (59,1%), yang mencerminkan bahwa mereka telah cukup memahami dinamika profesional di bidangnya. Kombinasi dari aspek usia, pendidikan, dan pengalaman kerja ini memberikan fondasi yang relevan untuk menilai persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rerata skor untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berada pada angka 3,73 dengan standar deviasi sebesar 0,94. Nilai ini menandakan bahwa mayoritas responden merasa cukup mampu dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan personal mereka. Sementara itu, variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai rata-rata 3,42 dengan deviasi 0,98, yang mengindikasikan bahwa tingkat fleksibilitas yang dirasakan—terutama dalam pengaturan waktu dan tempat kerja—berada pada level sedang.

Untuk variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,83, dengan standar deviasi 0,95. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap suasana kerja yang mereka alami, baik dari sisi kenyamanan fisik maupun hubungan sosial. Sebaliknya, skor rata-rata untuk Komitmen Organisasi adalah 3,07 dengan deviasi 0,94. Meski tidak tergolong rendah, nilai tersebut relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa ikatan emosional terhadap organisasi belum terbentuk secara merata di kalangan responden.

Adapun pada konstruk Niat Keluar Karyawan, rata-rata skor tercatat sebesar 2,00 dengan standar deviasi 0,97. Nilai ini mengarah pada interpretasi bahwa sebagian responden menunjukkan kecenderungan moderat hingga tinggi untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka, terlebih bila muncul tawaran yang lebih menjanjikan.

Secara umum, data ini menunjukkan bahwa aspek Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dinilai paling memuaskan oleh karyawan. Namun demikian, perhatian khusus perlu diberikan terhadap rendahnya komitmen terhadap organisasi serta potensi turnover yang masih cukup tinggi. Oleh karena itu, diperlukan strategi organisasi yang lebih terarah dalam membangun loyalitas emosional karyawan,

memperkuat struktur pendukung kerja yang stabil, serta menumbuhkan budaya perusahaan yang inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan generasi kerja saat ini.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur stabilitas internal antar indikator dalam setiap konstruk, penelitian ini menggunakan dua ukuran utama reliabilitas, yaitu nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Kedua parameter ini digunakan untuk memastikan bahwa item-item yang terdapat dalam suatu variabel memang secara konsisten merepresentasikan konsep yang sama. Berdasarkan kriteria yang diusulkan oleh Hair *et al.* (2017), sebuah konstruk dikatakan memenuhi syarat reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability melampaui ambang minimum 0,70.

Dalam studi ini, seluruh konstruk memenuhi standar tersebut, yang berarti bahwa setiap kumpulan indikator memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan layak dan andal untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Informasi lengkap mengenai hasil pengujian reliabilitas masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 3.

Uji Diskriminan Validitas

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai cross loading masing-masing indikator variabel lebih tinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator KK2 memiliki nilai tertinggi pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0,880, sedangkan indikator FK4 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,868 pada variabel Fleksibilitas Kerja. Pada variabel Lingkungan Kerja, indikator LK4 mencatat nilai sebesar 0,875 yang merupakan nilai tertinggi di antara indikator lainnya. Selanjutnya, indikator KO4 pada Komitmen Organisasi memiliki cross loading sebesar 0,855, dan IP6 menjadi indikator paling kuat untuk variabel Niat Keluar Karyawan dengan nilai sebesar 0,846.

Dengan demikian, seluruh indikator dalam model penelitian ini menunjukkan nilai korelasi yang paling tinggi terhadap konstruk asalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria discriminant validity telah terpenuhi. Nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa masing-masing indikator memang mengukur konstruk yang seharusnya diwakilinya, bukan konstruk lain dalam model. Oleh karena itu, hasil cross loading ini memberikan bukti bahwa setiap konstruk dalam model memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya.

Analisis Struktural – Inner Model

Uji R-Square

Merujuk pada hasil analisis yang ditampilkan dalam Tabel 5, nilai R Square (R^2) untuk konstruk Niat Keluar Karyawan tercatat sebesar 0,479, dengan nilai R Square Adjusted sebesar 0,468. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 47,9% variasi pada niat keluar karyawan dapat dijelaskan oleh empat variabel independen dalam model, yakni Keseimbangan Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasi. Adapun sisa sebesar 52,1% berasal dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan pedoman interpretasi dari Hair *et al.* (2017), angka tersebut dikategorikan sebagai daya jelas model yang sedang, yang berarti model ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik untuk konteks hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Q-Square

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6, nilai Q-Square (Q^2) untuk variabel Niat Keluar Karyawan tercatat sebesar 0,338. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan prediktif yang tergolong kuat, mengingat berada dalam rentang interpretasi 0,15 hingga 0,35 sebagaimana dijelaskan oleh Hair *et al.* (2017). Dalam kerangka analisis PLS-SEM, Q^2 yang bernilai positif menandakan bahwa model mampu memberikan prediksi yang relevan terhadap konstruk endogen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga memadai dalam hal prediksi terhadap variabel niat keluar berdasarkan pengaruh dari variabel-variabel bebas. Hasil ini turut memperkuat validitas model struktural yang digunakan dalam penelitian serta memberikan keyakinan bahwa temuan-temuan yang diperoleh memiliki implikasi yang kredibel untuk diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa tiga dari empat hipotesis yang diajukan berhasil mendapatkan dukungan secara signifikan. Hipotesis pertama (H1), yang memprediksi adanya pengaruh negatif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Niat Keluar Karyawan, terbukti valid dengan nilai koefisien -0,150, T-statistic sebesar 2,421, dan tingkat signifikansi (P-value) sebesar 0,013. Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) yang menyoroiti pengaruh negatif Fleksibilitas

Kerja terhadap niat untuk keluar, juga menunjukkan hasil yang signifikan melalui nilai koefisien $-0,174$, T-statistic $2,563$, dan P-value $0,011$. Di antara semua hipotesis, hipotesis ketiga (H3) mencatatkan pengaruh paling dominan, dengan Lingkungan Kerja menunjukkan kontribusi negatif yang sangat signifikan terhadap niat keluar karyawan, sebagaimana terlihat dari koefisien $-0,380$, T-statistic $3,793$, dan P-value $0,000$.

Sementara itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan adanya pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Niat Keluar Karyawan tidak didukung secara signifikan dalam pengujian ini. Meskipun arah hubungan tetap negatif, nilai koefisien sebesar $-0,108$ dengan T-statistic $1,709$ dan P-value $0,088$ tidak memenuhi ambang batas signifikansi $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam menurunkan intensi keluar, sementara Komitmen Organisasi tidak memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam konteks model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh variabel-variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Keluar Karyawan di lingkungan industri kreatif Jakarta, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Artinya, semakin mampu individu mengelola peran profesional dan personalnya secara harmonis, maka semakin kecil pula kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri.
2. Fleksibilitas dalam sistem kerja, baik terkait waktu maupun tempat pelaksanaan tugas, juga menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap niat keluar. Ketika fleksibilitas ini diberikan, karyawan cenderung merasa lebih diberdayakan dan terikat secara emosional pada tempat mereka bekerja.
3. Kondisi lingkungan kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam mengurangi intensi keluar. Suasana kerja yang suportif, aman, serta mampu menciptakan kenyamanan secara fisik dan psikososial terbukti sangat efektif dalam menumbuhkan loyalitas karyawan.

4. Komitmen terhadap organisasi, meskipun arah hubungannya negatif terhadap niat keluar, tidak menunjukkan signifikansi secara statistik dalam studi ini. Hal ini memberi isyarat bahwa loyalitas emosional semata belum cukup untuk menahan keinginan keluar apabila tidak diiringi dengan dukungan lain, seperti kejelasan karier, lingkungan kerja yang sehat, serta perasaan dihargai oleh manajemen.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak perusahaan dan juga penelitian selanjutnya:

1. Bagi perusahaan:

- a. Perusahaan perlu memperkuat kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, misalnya dengan pengaturan jam kerja fleksibel atau kebijakan cuti yang lebih akomodatif.
- b. Penerapan sistem kerja hybrid atau remote work dapat dipertahankan atau ditingkatkan untuk mendukung fleksibilitas karyawan, khususnya generasi muda yang sangat menghargai otonomi dalam bekerja.
- c. Lingkungan kerja perlu dijaga agar tetap positif dan suportif, baik secara fisik (fasilitas kerja) maupun secara psikologis (iklim kerja dan relasi interpersonal).
- d. Komitmen organisasi harus dikembangkan bukan hanya secara verbal, tetapi juga melalui tindakan nyata seperti penghargaan terhadap kinerja, kejelasan jenjang karier, serta kepemimpinan yang inklusif.

2. Bagi penelitian selanjutnya:

Disarankan untuk memperluas konteks penelitian ke sektor industri lain atau wilayah geografis berbeda agar hasilnya dapat lebih digeneralisasi. Selain itu, variabel-variabel seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau kepemimpinan transformatif dapat dipertimbangkan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara faktor organisasi dan niat keluar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhay, E. S., Taha, S. M., El-Sayed, M. M., Helaly, S. H., & Abdelhay, I. S. (2025). Nurses retention: the impact of transformational leadership, career growth, work well-being, and work-life Balance. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02762-1>
- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work–Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>

- Alfianti, D. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. XYZ Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Angelina Lebang, F., & Ardiyanti, N. (2021). *The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia*.
- Armstrong, M., & Taylor, s. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1*(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between FWAs and Turnover Intentions. *Sustainability (Switzerland), 14*(8). <https://doi.org/10.3390/su14084502>
- Buzás, B., & Faragó, K. (2023). Organizational adaptation to working from home in a crisis situation (COVID-19): The interaction between leaders' openness and followers' voice. *Frontiers in Psychology*.
- de Lucas Ancillo, A., del Val Núñez, M. T., & Gavriła, S. G. (2021). Workplace change within the COVID-19 context: a grounded theory approach. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 34(1), 2297–2316. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862689>
- De Stefano, F., Bagdadli, S., & Camuffo, A. (2021). The HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review. *Human Resource Management, 61*(6), 619–622. <https://doi.org/10.1002/hrm.22019>
- Desiana, P. M., Andrias, M. S., & Ahyinaa, G. S. (2024). THE MEDIATING EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WELL-BEING ON TURNOVER INTENTION IN INDONESIA. *Problems and Perspectives in Management, 22*(2), 477–487. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.37](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.37)
- Dolcini, M., Brambilla, A., Gola, M., & Capolongo, S. (2023). Health and well-being key performance indicators in corporate sustainability disclosure. A review of sustainability reports from a sample of major European companies. *Acta Biomedica, 94*. <https://doi.org/10.23750/abm.v94iS3.14334>
- Faridah, F., Gustini, G., Salehan, S., & Efendi, R. (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science Research and Review, 5*(5), 334–340. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335>
- Gracita, I., & Anindita, R. (2023). THE IMPACT OF EMPLOYER BRANDING ON TURNOVER INTENTION IN PHARMACEUTICAL INDUSTRIES: DOES GENERATION MATTER? *Media Ekonomi Dan Manajemen, 38*, 285–302.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed, pp. 165–183). American Psychological Association.
- Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Han, E.-J., & Cai, L. (2024). Impact of Psychological Capital on Organizational Commitment and Turnover Intention: Evidence From Korean Flight Attendants. *Iranian Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.18502/ijph.v53i7.16052>

- Herliana, N., Handaru, A., & Parimita, W. (2021). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN REAL ESTATE INDUSTRY. *JDMB*.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). *Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention*.
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotism Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Luo, W., Zhan, J., & Du, Y. (2025). Preventing tragedy: addressing suicides among China's standardized residency trainees. In *Frontiers in Education* (Vol. 10). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1533727>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2021). *The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain*. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20201002.01>
- Ongaki, J. (2020). An Examination of Flexible Work Arrangements, Work-Family Conflict, and Organizational Outcomes. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 15(3), 61–86. <https://doi.org/10.24191/apmaj.v15i3-03>
- Opolot, J., Simiyu, G., & Alungat, B. (2024). Investigating Organizational Commitment as a Turnover Intention Mitigation Tool: Are Dimensions of Organizational Commitment Important? *SEISENSE Business Review*.
- Palikhe, R. (2024). Determination of Employee Intention to Leave the Organization: A Case of Nepalese Commercial Banks. *Nep. J. Finance*, 11(2), 131–152. <https://doi.org/10.3126/njf.v11i2.68821>
- Permana, R. (2020). Impact Organizational Culture On Organizational Commitment Study of Banking Company In Indonesia. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI*.
- Permatasari, D. W., & Setiyawan, S. (2024). The Effect of Flexible Work Arrangement and Work Life Balance on Turnover Intention of Y Generation Employees. *International Journal of Latest Technology in Engineering Management & Applied Science*, XIII(II), 01–07. <https://doi.org/10.51583/ijltemas.2024.130201>
- Prikshat, V., Malik, A., & Connell, J. (2021). Managing generation Z employees: A literature review and research agenda. *Employee Relations*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rosita, F., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). The Role of Flexible Work Arrangement, Job Embeddedness, and Work-Life Balance in Reducing Turnover Intention: Study on Millennials and Generation Z Employees. *Journal of the Community Development in Asia (JCDA)*, 7(2), 184–200. <https://doi.org/10.32535/jcda.v7i2.29>
- Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., & Žvanut, B. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19138205>

- Sukarman, P. (2022). THE ROLE OF JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE ON THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, ISLAMIC WORK ETHICS AND BURNOUT ON TURNOVER INTENTION. *JIEEM: Journal of Islamic Entrepreneurship and Management*, 2(2), 118–131.
- Suryani, Y., Iskandar, Akbar, I., & Ibrahim, M. A. N. (2024). The Influence of Work Environment, Compensation, Career Development, and Employee Retention on Turnover Intention (Survey on Plastic Division Employees CV. Surya Nedika Isabella). *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(2), 97–109. <https://doi.org/10.61242/ijabo.24.414>
- Vannest, K. J., Swindlehurst, K., Bishop, P. A., & Shepherd, K. G. (2025). The evidence for personalized learning plans: a systematic review of the literature for student outcomes and measures Grades 7-12. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 33(1), 104–115. <https://doi.org/10.1108/OTH-09-2024-0053>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A roadmap for developing HR into a strategic partner. *Human Resource Management*, 57(1), 463–477. <https://doi.org/10.1002/hrm.21861>
- Yahya, F. A., Hanurawan, F., Si, M., & Ed, M. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Employee Turnover Intention in PT. X Mojokerto. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12401>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Profil Responden

Deskripsi	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	105	53.0%
	Wanita	93	47.0%
Usia	18-20 tahun	1	0.5%
	21-23 tahun	36	18.2%
	24-26 tahun	93	47%
	27-28 tahun	68	34.3%
	SMA/Sederajat	1	0.5%
Pendidikan	Pascasarjana	60	30.3%
	Diploma/Sarjana	137	69.2%
	<1 tahun	4	2.0%
Masa Kerja	1-2 tahun	54	27.3%
	3-5 tahun	117	59.1%
	>5 tahun	23	11.6%
	Total	198	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2025)

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
Keseimbangan Kehidupan Kerja	KK1	4.010	1	5	0.961
	KK2	4.020	1	5	0.950
Keseimbangan Kehidupan Kerja	KK3	3.338	1	5	0.929
	KK4	4.010	1	5	0.917
	KK5	3.287	1	5	0.962

Fleksibilitas Kerja	FK1	3.298	1	5	0.959
	FK2	3.843	1	5	1.104
	FK3	3.318	1	5	1.004
	FK4	3.354	1	5	0.948
	FK5	3.263	1	5	0.924
Lingkungan Kerja	LK1	3.955	1	5	0.930
	LK2	3.949	1	5	0.922
	LK3	4.005	1	5	0.963
	LK4	3.869	1	5	0.988
	LK5	3.995	1	5	0.947
	LK6	3.232	1	5	0.990
Komitmen Organisasi	KO1	3.242	1	5	0.918
	KO2	3.182	1	5	0.938
	KO3	3.374	1	5	0.946
	KO4	3.288	1	5	0.930
	KO5	2.939	1	5	0.948
	KO6	2.955	1	5	0.946
	KO7	2.520	1	5	0.954
Niat Keluar Karyawan	IP1	1.989	1	5	0.982
	IP2	1.969	1	5	0.928
	IP3	1.974	1	5	0.936
	IP4	2.111	1	5	0.965
	IP5	1.984	1	5	1.039
	IP6	1.995	1	5	0.953

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha >0,70	Composite Reliability >0,70	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	KK1 – KK5	0.886	0.915	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	FK1-FK5	0.907	0.929	Reliabel
Lingkungan Kerja	LK1-LK6	0.923	0.939	Reliabel
Komitmen Organisasi	KO1-KO7	0.918	0.934	Reliabel
Niat Keluar Karyawan	IP1-IP6	0.920	0.938	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 4. Outer Loading

	KK	FK	LK	KO	IP
KK1	0.860				
KK2	0.880				
KK3	0.762				
KK4	0.856				
KK5	0.765				
FK1		0.862			
FK2		0.848			
FK3		0.840			
FK4		0.868			
FK5		0.836			
LK1			0.860		
LK2			0.853		
LK3			0.865		
LK4			0.875		
LK5			0.869		
LK6			0.770		
KO1				0.801	
KO2				0.812	
KO3				0.831	
KO4				0.855	

KO5	0.820	
KO6	0.826	
KO7	0.780	
IP1		0.869
IP2		0.831
IP3		0.844
IP4		0.841
IP5		0.844
IP6		0.846

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 5. Nilai R²

Variabel	Indikator	R Square	R Square Adjusted
Niat Keluar Karyawan	IP1	0.479	0.468
	IP2		
	IP3		
	IP4		
	IP5		
	IP6		

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

Variabel	Indikator	Q ²
Niat Keluar Karyawan	IP1	0.338
	IP2	
	IP3	
	IP4	
	IP5	
	IP6	

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T-Value	P-Value	Analisis Hipotesis
H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki keterhubungan secara negatif terhadap Niat Keluar Karyawan	-0,150	2,421	0,013	Didukung
H2: <i>Fleksibilitas Kerja</i> memiliki keterhubungan secara negatif terhadap Niat Keluar Karyawan	-0.174	2.563	0.011	Didukung
H3: <i>Lingkungan Kerja</i> memiliki keterhubungan secara negatif terhadap Niat Keluar Karyawan	-0.380	3.793	0.000	Didukung
H4: <i>Komitmen Organisasi</i> memiliki keterhubungan secara negatif terhadap Niat Keluar Karyawan	-0.108	1.709	0.088	Tidak Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2025)