

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan dibutuhkan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan setiap anggota perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia yang baik adalah dengan meningkatkan kualitas *work-life balance* karyawan agar dapat mengurangi adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *work-life balance* dan *turnover intention*, serta mengetahui besaran pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dengan aplikasi IBM SPSS 26. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta dengan pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* di mana jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 86 responden. Teknik pengumpulan data yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner dan data sekunder dengan menggunakan studi pustaka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta memiliki tingkat *work-life balance* yang baik sehingga terjadi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personalnya, sedangkan pada tingkat *turnover intention* ditemukan bahwa karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta berada pada tingkat yang rendah sehingga saat ini karyawan tidak berniat untuk keluar dari perusahaan dan meninggalkan pekerjaannya saat ini. Pada hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kualitas *work-life balance* karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan atau bahkan tidak ada sama sekali. Sehingga diharapkan perusahaan mampu memberikan tuntutan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karier dan pengembangan keahlian, serta melakukan survey mengenai kepuasan kerja untuk mengevaluasi apakah karyawan sudah puas dengan pekerjaannya.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya, *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*