

## **ABSTRAK**

Niat untuk berhenti menjadi sebuah permasalahan yang dapat dikatakan serius bagi seluruh organisasi apabila niat untuk berhenti mengalami kenaikan, maka ini mampu memberi suatu dampak yang negatif bagi sebuah perusahaan, khususnya dalam stabilitas pada pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Niat untuk berhenti dapat muncul karena karyawan tidak merasakan adanya keseimbangan kehidupan kerja, atasan yang mendukung, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengolahan data menggunakan aplikasi Smart PLS versi 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niatan untuk berhenti, sehingga H1 ditolak. Kemudian, dukungan atasan terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja, sehingga H2 diterima. Lalu pada keterlibatan karyawan memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap niatan untuk berhenti, sehingga H3 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu mempertimbangkan evaluasi kebijakan demi memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik bagi karyawan, melakukan peningkatan program keterlibatan karyawan, dan melakukan pengembangan strategi retensi karyawan yang komprehensif.

**Kata Kunci:** Keseimbangan Kehidupan Kerja, Atasan yang Mendukung, Keterlibatan Karyawan, Niat untuk Berhenti