

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi GAP dengan melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di Industri manufaktur di Jabodetabek. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis pengaruh *Work life balance* (WLB), pengembangan karir, dan perilaku atasan terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel intervening. Data penelitian ini diambil dari 155 responden yang bekerja di Industri manufaktur daerah Jabodetabek dengan kriteria : umur 23-35 tahun, maksimal 10 tahun bekerja dan pendidikan minimal sarjana. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara *quasi snowball sampling* dan untuk pembuatan kuisisioner dilakukan uji hasil terjemahan untuk memastikan bahwa responden memahami pertanyaan pada kuisisioner. Pengujian dengan AMOS 24 menunjukkan bahwa WLB, pengembangan karir dan perilaku atasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Turnover intention* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah pada ruang lingkup area dan cara penilaian kinerja karyawan yang kurang menggambarkan kondisi sebenarnya dikarenakan penilaian tersebut dilakukan oleh responden sendiri. Penilaian kinerja karyawan pada penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan model 360°. Objek penelitian dapat lebih spesifik agar dapat menunjukkan karakter SDM yang lebih menonjol dari masing-masing wilayah. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur daerah Jabodetabek, sehingga dapat membantu pengelolaan SDM untuk keunggulan bersaing.

Kata kunci : *Work life balance*, pengembangan karir, perilaku atasan, *turnover intention*, kinerja karyawan.