



# 8.49%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 9 JUL 2025, 1:01 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.11%    **CHANGED TEXT** 8.38%    **QUOTES** 0.22%

## Report #27398947

BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Sektor ritel telah lama dikenal sebagai salah satu sektor dengan tingkat Turnover Intention yang tinggi, baik di negara maju atau berkembang. Sektor ritel di Indonesia tidak hanya menjadi penyumbang signifikan terhadap perekonomian negara, tetapi juga menghadapi tantangan terkait dengan Turnover Intention yang tinggi. Hal ini terlihat pada banyaknya perusahaan ritel di Indonesia yang kesulitan untuk mempertahankan karyawannya dalam jangka yang sangat panjang. 29

Tingginya Turnover Intention tidak hanya mengganggu kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunnya produktivitas tenaga kerja. Permasalahan ini menjadi isu penting yang harus dikelola secara strategis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada sektor ritel yang mengandalkan kinerja langsung dari karyawan di lapangan. PT. XYZ bergerak di sektor retail dan menjadi perusahaan terbesar di Indonesia. PT. XYZ didirikan pada tahun 1990 dengan total gerai sampai dengan tahun 2024 sekitar 24 ribu gerai dimana untuk PT XYZ Bogor memiliki gerai sebanyak 832 gerai. Bogor dipilih karena Bogor merupakan salah satu wilayah dengan jumlah gerai terbanyak. Semakin banyak gerai tentu semakin banyak dan semakin kompleks permasalahan yang ada didalamnya. Salah satu permasalahan yang muncul pada PT. XYZ ini adalah tingginya angka Turnover selama 5 tahun terakhir. 1 Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa Turnover rate

mengalami peningkatan yang konsisten, dari 3,96% pada tahun 2019 hingga mencapai 13,04% pada tahun 2024, dengan rata-rata kenaikan tahunan sebesar 1,82%. Peningkatan yang berlangsung secara bertahap dan berkelanjutan ini menunjukkan adanya persoalan yang belum terselesaikan dalam perusahaan. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa masalah Turnover bukan hanya angka, tetapi juga menggambarkan bahwa kondisi dunia kerja saat ini perlu lebih peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Bukan hanya soal gaji atau tunjangan, tetapi juga bagaimana perusahaan menciptakan ruang kerja yang manusiawi, mendukung kesehatan mental, dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadinya. Turnover Intention merupakan Indikator dari stabilitas dan keefektifan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Indikasi bahwa manajemen sumber daya manusia perlu diperbaiki adalah tingkat niat keluar yang tinggi. Mengidentifikasi komponen-komponen yang menyebabkan Turnover Intention sangat penting ketika melihat fenomena yang ada pada gambar. Di tempat kerja yang serba cepat saat ini, menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangatlah penting. Pekerja yang kehidupan pribadi dan profesionalnya tidak seimbang sering kali merasa kelelahan dan tidak dapat memberikan perhatian penuh pada pekerjaan. Ketidakpuasan kerja dan meningkatnya niat untuk meninggalkan organisasi dapat terjadi akibat skenario ini dari waktu ke waktu. Di

sisi lain, loyalitas dan produktivitas di antara para pekerja akan terdampak secara positif ketika perusahaan mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui inisiatif seperti program kesejahteraan karyawan dan jadwal kerja yang fleksibel. Mehmood et al. (2025) menyatakan bahwa Work-Life Balance mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention. Nurhidayati & Fajar Dini (2023) juga menjelaskan bahwa Work-Life Balance dapat mencegah Stres Kerja Dan Turnover Intention. Tingkat stres kerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan apakah mereka akan tetap bertahan di organisasi atau tidak. Kesejahteraan emosional dan fisik karyawan dapat terpengaruh secara negatif oleh stres di tempat kerja, yang dapat diakibatkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, atau tidak adanya dukungan sosial baik dari atasan maupun rekan kerja. Jika diabaikan, hal ini akan menyebabkan berkurangnya rasa puas pada posisi saat ini dan meningkatnya dorongan untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Ray et al. (2025) berpendapat bahwa stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan, mempunyai pengaruh terhadap niat keluar, karena karyawan merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan emosional.

16 Ada beberapa bukti bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, stres di tempat kerja, dan niat untuk keluar. Pekerja yang merasa puas dengan 3 peran mereka dalam hal budaya perusahaan, tinjauan kinerja, dan kemungkinan untuk maju, cenderung memiliki rasa loyalitas yang mendalam terhadap bisnis. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dapat mengurangi risiko berhenti bekerja, bahkan ketika berhadapan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja. Maharani & Tamara (2024) berpendapat bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja mempengaruhi Turnover Intention melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini juga diperkuat oleh Jayamanne & Kaluarachchige (2024) Banyak faktor, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja, yang memengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi, baik secara langsung maupun melalui efek mediasi kepuasan kerja. Beberapa peneliti terdahulu menjelaskan

hasil yang berbeda. Adriano (2020) mempertahankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kecenderungan untuk meninggalkan posisi saat ini. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk keluar dipengaruhi oleh berbagai hal dalam konteks tertentu. Hasyim (2020) menunjukkan bahwa Stres Kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak secara signifikan memengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi. Temuan yang berbeda telah dihasilkan dari studi yang dikutip di atas. Penelitian sebelumnya tentang topik keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap niat untuk keluar telah berkonsentrasi pada industri tertentu, seperti keuangan, pendidikan, dan perawatan kesehatan, oleh karena itu penelitian baru ini sangat penting. Hanya sedikit penelitian yang menggunakan industri ritel sebagai studi kasus karena beban kerja yang tinggi, jadwal kerja yang berubah-ubah, dan tingkat 4 perputaran karyawan yang tinggi. Terlepas dari kenyataan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan stres kerja yang tinggi merupakan ciri khas dari industri ini yang dapat menyebabkan karyawan berniat untuk keluar. Untuk memahami lebih lanjut hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar, para peneliti percaya bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan. Penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut setelah meninjau fenomena dan latar belakang yang dilaporkan. 1 2 3 “Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. 2 XYZ) 8 66 . 8 1.2 Rumusan Masalah Berikut adalah rumusan masalah berdasarkan penjelasan penelitian yang ada diatas meliputi: 1) Apakah Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor? 5 8 15 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. 8 15 XYZ Bogor? 5 15 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh sebagai variabel intervensi terhadap Turnover Intention ? 2 5 15 4) Apakah Work-Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT. XYZ Bogor? 5) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT. XYZ Bogor? 2 6) Apakah Work-Life Balance berpengaruh

terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor? 5 5

7) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor? 9 20 45 1.3 Tujuan Penelitian Sebagai gambaran dari rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tujuan menjawab beberapa hal yang telah disusun. 7 Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Menguji pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 7 28 2) Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 3) Menguji pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi terhadap Turnover Intention. 2 7 28 4) Menguji pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention di PT. XYZ Bogor. 2 7 5) Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention di PT. XYZ Bogor. 2 6) Menguji pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 7) Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 1.4 Manfaat Penelitian 1.4 1 Manfaat Teoritis Kerangka kerja teoritis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas masalah keseimbangan kehidupan kerja, stres dalam pekerjaan, kepuasan kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, akan mendapat manfaat dari temuan penelitian ini.

37 Selain itu, peneliti selanjutnya yang 6 tertarik dengan topik atau isu yang sama dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai referensi, dan para pembaca juga dapat menggunakannya sebagai referensi. 1.4.2 Manfaat Praktis Hasil yang diharapkan dari penelitian ini akan memberikan wawasan empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, turnover intention, keseimbangan kehidupan kerja, dan tingkat stres. Hal ini, pada gilirannya, akan membantu perusahaan dalam memecahkan masalah, khususnya di bidang SDM, dan akan menjadi tolok ukur bagi manajemen PT XYZ Bogor untuk memonitor isu-isu terkait.

63 7 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1. Work-Life Balance 2.1.1.1. Pengertian Work-Life Balance Work-Life Balance merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu, tenaga, sebagai upaya mempertahankan keselarasan antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya terciptanya keharmonisan antara peran dalam dunia

kerja dan kehidupan personal sehingga tidak merasa kewalahan oleh salah satu aspek dan dapat menjalani keduanya dengan kualitas yang baik dan penuh makna (Gribben & Semple, 2021). Menurut Picton (2021) Work-Life Balance merupakan persepsi personal seseorang mengenai sejauh mana mereka merasa mampu menyeimbangkan dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan serta kehidupan pribadinya secara selaras. Work-Life Balance juga didefinisikan bagaimana seseorang merasakan keselarasan antara peran yang dijalannya di dunia kerja dan aspek lain dalam hidupnya, seperti keluarga, aktivitas rekreasi, serta hubungan sosial. bukan hanya soal membagi waktu secara adil, tetapi lebih pada bagaimana individu merasa terpenuhi dan tidak mengorbankan satu aspek penting demi yang lain (Schnettler et al., 2021). Kemudian menurut Chung & van der Lippe (2020) Work- Life Balance sangat dipengaruhi oleh seberapa besar fleksibilitas yang dimiliki seseorang dalam mengatur jadwal dan tempat kerjanya. Ketika individu diberikan kebebasan untuk menentukan kapan dan di mana mereka bekerja, mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan tanggung jawab profesional tanpa harus mengesampingkan kebutuhan pribadi atau waktu bersama keluarga. Ketika kehidupan pribadi dan kehidupan kerja seseorang tidak terlalu saling mempengaruhi satu sama lain, mereka dikatakan telah mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat tidak hanya mencakup tanggung jawab terhadap keluarga, tetapi juga mencakup kesehatan, waktu luang, kehidupan sosial, dan pengembangan pribadi. (Brough et al., 2020). Kemampuan untuk membagi waktu, energi, dan perhatian secara efektif antara kewajiban profesional dan pribadi tanpa membiarkan salah satunya terganggu adalah apa yang kami maksud ketika kami berbicara tentang keseimbangan kehidupan kerja. Kesulitan yang dihadapi orang-orang dalam menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka di dunia modern diilustrasikan oleh konsep keseimbangan kehidupan kerja ini.

#### 2.1.1.2. Indikator Work-Life Balance Pemilihan indikator dari Work-Life Balance oleh Brough et al. (2020) didasarkan pada Keselarasan antara kewajiban di lingkungan kerja dengan kebutuhan

serta peran dalam kehidupan personal dan keluarga tidak hanya bergantung pada jumlah waktu yang dihabiskan, tetapi juga keterlibatan psikologis, kepuasan subjektif, kontrol personal, serta minimnya konflik antar peran. Indikator ini diambil karena dianggap sesuai dengan kondisi yang terjadi di PT. XYZ. Beberapa indikator tersebut meliputi: 1. Keseimbangan waktu Seberapa baik seseorang mengelola waktu antara kehidupan pribadi dan profesionalnya. Orang yang telah 9 menguasai seni manajemen waktu tidak merasa harus mengorbankan bagian mana pun dalam hidup mereka demi yang lain. 2. Keterlibatan karyawan Tingkat partisipasi, semangat, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika Work-Life Balance tercapai, karyawan cenderung lebih fokus, antusias, dan aktif dalam menjalankan tugas. 3. Kontrol atas jadwal Sejauh mana seseorang merasa memiliki kendali terhadap waktu kerjanya, seperti fleksibilitas dalam menentukan jam masuk dan pulang. Semakin tinggi kontrol, semakin mudah seseorang menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya. 4. Konflik pekerjaan dan kehidupan Situasi di mana tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Individu bisa menjalani keduanya secara harmonis tanpa merasa salah satu aspek saling menghambat.

### 2.1.2. Stres Kerja

#### 2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat dipahami sebagai reaksi fisik dan emosional yang muncul saat karyawan merasa tuntutan di tempat kerja melebihi kapasitas, sumber daya, atau harapan yang dimilikinya. Karyawan merasa tertekan karena tidak mampu memenuhi beban kerja yang ada, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Girma et al., 2021). Kemudian menurut Hämmig (2020) Stres kerja terjadi ketika seseorang terus-menerus menghadapi faktor-faktor yang memicu tekanan psikologis, seperti tenggat waktu yang mendesak, beban kerja yang berlebihan, atau kebingungannya dalam menjalankan peran yang saling bertentangan di tempat kerja. Sedangkan menurut Navinés et al. (2021) Stres kerja juga diartikan sebagai keadaan ketegangan mental dan fisik yang muncul ketika tekanan pekerjaan berlangsung terlalu lama dan intens, melebihi kapasitas seseorang untuk menyesuaikan diri. Kondisi ini

berisiko menyebabkan kelelahan yang mendalam, jika tidak dikelola dengan baik. Lukan et al. (2022) berpendapat bahwa Stres kerja muncul akibat tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja sehari-hari, seperti tuntutan tenggat waktu yang terus-menerus, beban kerja yang berat, serta kurangnya kendali atas tugas-tugas yang harus diselesaikan. Nappo (2020) mendeskripsikan stres kerja sebagai pengalaman menerima tuntutan dari pekerjaan yang melebihi kapasitas seseorang untuk mengatasinya. Dinamika tempat kerja yang kurang bersahabat dan budaya yang tidak mendukung dapat memicu sindrom ini, yang menyebabkan individu mengalami tekanan emosional dan mental yang kronis. Menurut definisi sebelumnya, stres kerja adalah kondisi ketegangan mental dan fisik yang berkembang ketika kemampuan seseorang untuk beradaptasi kewalahan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan dan intens. Istilah ini sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan dapat menggambarkan stres kerja secara menyeluruh, oleh karena itu kami menggunakan istilah ini. 2.1.2.2.

Indikator Stres Kerja Lukan et al. (2022) memandang stres sebagai hasil dari interaksi antara beban kerja yang harus dipenuhi oleh individu serta ketersediaan sumber daya internal maupun eksternal. 11 Indikator eksternal dan internal yang terbukti secara empiris memicu stres di tempat kerja. Terpilihnya Indikator ini dilandaskan kecocokan dengan kondisi dunia kerja saat ini, khususnya di PT. XYZ. Adapun indikator stres kerja meliputi: 1.

**61** Tekanan waktu Perasaan harus menyelesaikan banyak hal dalam waktu singkat. Di tengah-tengah semua kesibukan, mungkin membuat orang merasa tidak punya waktu untuk bernapas. 2. Beban kerja Jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang dirasa berlebihan atau tidak seimbang. Ketika seseorang harus menyelesaikan terlalu banyak tugas tanpa waktu dan sumber daya yang cukup, stres kerja pun tidak dapat dihindarkan. 3. Kontrol pekerjaan yang rendah Terjadi ketika karyawan merasa tidak memiliki kendali terhadap bagaimana atau kapan mereka menyelesaikan tugas. Kurangnya otonomi ini bisa membuat mereka merasa terjebak dan tidak berdaya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. 4. Kurangnya dukungan sosial Berkaitan dengan minimnya

bantuan, empati, atau perhatian dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan perusahaan. Ketika seseorang merasa bekerja sendirian tanpa dukungan, rasa terisolasi dan stres akan mudah muncul. 5. Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menjadi pemicu stres yang signifikan. Hal ini meliputi kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, seperti kebisingan, 12 pencahayaan yang buruk, suasana yang tidak nyaman, atau budaya kerja yang toksik. 2.1.3. Turnover Intention 2.1.3.1. Pengertian Turnover Intention Turnover Intention adalah niat atau dorongan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Niat ini bisa muncul karena berbagai alasan, seperti ketidakpuasan kerja, tekanan berlebihan, atau kurangnya peluang berkembang (Thin et al., 2022). Shen et al. (2020) menjelaskan bahwa Turnover Intention merupakan sinyal awal dari kemungkinan seorang karyawan benar-benar akan meninggalkan pekerjaannya. Sikap atau kecenderungan mental seseorang terhadap keinginan untuk bekerja di tempat lain. Tolksdorf et al. (2022) berpendapat bahwa Turnover Intention dapat dipahami sebagai bagian dari proses berpikir seorang karyawan ketika mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keputusan ini biasanya tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kondisi psikologis individu, suasana kerja di lingkungan sekitar, serta kebijakan dan budaya perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Poon et al. (2022) Turnover Intention adalah sebuah indikator krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia, karena mencerminkan sejauh mana karyawan merasa termotivasi, puas, dan ingin tetap bekerja di perusahaan. Ketika keinginan untuk keluar mulai muncul, hal ini bisa menjadi sinyal awal bahwa ada masalah dalam lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau keseimbangan hidup yang dirasakan karyawan. Sedangkan menurut Hajizadeh et al. (2025) Turnover Intention merupakan suatu bentuk niat individu untuk berhenti 13 dari pekerjaannya saat ini dan mempunyai kemungkinan berkarir di perusahaan lain. Niat ini biasanya muncul sebagai respons terhadap berbagai faktor negatif di tempat kerja, seperti tekanan yang terus-menerus, kurangnya dukungan dari atasan atau

rekan kerja, hingga perasaan tidak puas terhadap kondisi kerja yang ada. Berdasarkan pengertian di atas Turnover Intention dapat didefinisikan sebagai niat atau dorongan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Niat ini bisa muncul yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, tekanan berlebihan, atau kurangnya peluang berkembang. Alasan pengambilan definisi ini karena menunjukkan keadaan psikologis dan situasional karyawan, serta memberikan arah bagi perusahaan untuk mengurangi Turnover Intention .

### 2.1.3.2. Indikator Turnover Intention Pemilihan

indikator Turnover Intention oleh Hajizadeh et al. (2025) didasarkan pada pendekatan psikologis-kognitif dan afektif, yang menjelaskan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui proses pertimbangan mental dan emosional yang terstruktur. Pemilihan indikator karena dinilai mewakili situasi yang ada saat ini. Adapun indikator Turnover Intention antara lain:

1. Niat untuk meninggalkan pekerjaan. Indikator ini menunjukkan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerja. Hal ini merupakan langkah pertama dalam proses pengambilan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan, yang sering kali dipicu oleh perasaan tidak puas atau frustrasi terhadap pekerjaan.
2. Kecenderungan berhenti dalam waktu dekat Indikator ini menunjukkan seberapa besar kemungkinan seorang karyawan akan mengambil langkah konkret untuk keluar dari pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama. Keadaan ini dikarenakan ketidakpuasan yang sudah cukup mendalam atau kondisi kerja yang semakin tidak mendukung.
3. Kurangnya komitmen organisasi Tingkat keterikatan atau loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika komitmen ini rendah, karyawan cenderung merasa lebih terbuka untuk mencari peluang lain di luar organisasi, yang akhirnya meningkatkan niat mereka untuk berhenti.

### 2.1.4. Kepuasan Kerja

#### 2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Al-Haroon & Al-Qahtani (2020)

Kepuasan kerja adalah seberapa besar seseorang merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi selama bekerja. Hal ini sangat berkaitan dengan bagaimana suasana kerja dirasakan, seberapa baik hubungan dengan rekan

kerja dan atasan terjalin, serta sejauh mana individu merasa dirinya berkembang dan berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Katebi et al. (2022) Kepuasan kerja merupakan ikatan emosional dan psikologis yang terjalin antara individu dan pekerjaannya. Hubungan ini bukan sekadar perasaan senang bekerja, tetapi juga menjadi salah satu pendorong utama yang memengaruhi semangat, produktivitas, dan kualitas kinerja seseorang dalam lingkungan kerja. Quesada- Puga et al. (2024) Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan bahagia dan positif yang muncul ketika seseorang memandang pekerjaannya sebagai hal yang bernilai, memberikan manfaat, serta sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan hidupnya. Ketika merasa pekerjaannya memberi arti dan kontribusi nyata, maka kepuasan kerja pun cenderung meningkat secara alami. 15 Kemudian menurut Negri et al. (2022) Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasakan bahwa pekerjaannya memiliki makna dan selaras dengan nilai-nilai serta keyakinan pribadinya. Perasaan puas ini sering kali disertai dengan rasa senang dan keterlibatan emosional dalam menjalankan tugas sehari-hari, karena memiliki persepsi atau pandangan bahwa peran dan tugas yang dilakukan mengandung nilai yang penting dan layak untuk terus dijalankan. Sedangkan menurut Nguyen & Stinglhamber (2021) Tingkat kepuasan kerja seseorang merupakan fungsi dari kesan mereka terhadap lingkungan kerja mereka, sejauh mana pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, dan perlakuan serta penghargaan perusahaan terhadap mereka sebagai karyawan. Ketika semua aspek ini dirasakan positif, maka individu cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja serta keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap peran yang dijalankannya. Dapat disimpulkan bahwa definisi dari Kepuasan Kerja adalah seberapa besar seseorang merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi selama bekerja. Hal ini sangat berkaitan dengan bagaimana suasana kerja dirasakan, seberapa baik hubungan dengan rekan kerja dan atasan terjalin, serta sejauh mana individu merasa dirinya berkembang dan berhasil dalam pekerjaannya. Alasan pengambilan definisi ini karena mampu menyatukan aspek emosional, dan sosial tentang kepuasan

kerja. 2.1.4.2. Indikator Kepuasan Kerja Menurut Al-Haroon & Al-Qahtani (2020) indikator kepuasan kerja didasarkan pada pendekatan pemenuhan kebutuhan. Pendekatan ini, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari sejauh mana kebutuhan-kebutuhan dasar, sosial, dan 16 psikologis individu terpenuhi di tempat kerja. Berikut adalah beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu: 1. Kondisi kerja fisik Seberapa besar lingkungan kerja mampu memberikan rasa aman, kenyamanan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari dengan optimal. 39 2. Gaji dan imbalan Sejahtera mana karyawan merasa puas dengan kompensasi finansial serta berbagai bentuk penghargaan lain yang mereka terima sebagai apresiasi atas kinerja dan kontribusinya. 3. Hubungan interpersonal Seberapa baik kualitas interaksi yang terbentuk antara karyawan dengan pimpinan serta sesama rekan kerja dalam lingkungan perusahaan, yang ditandai dengan saling mendukung dan menciptakan suasana kerja yang positif. 4. Pengakuan dan pencapaian Seberapa besar penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap setiap pencapaian yang berhasil diraih oleh karyawan. 5. Kesempatan untuk berkembang Sejahtera mana organisasi memfasilitasi akses karyawan terhadap pelatihan, kesempatan untuk maju, dan sarana pertumbuhan pribadi dan profesional lainnya. 6. Kesesuaian nilai pribadi dan perusahaan Seberapa selaras nilai-nilai pribadi yang dimiliki karyawan dengan nilai, budaya, dan visi perusahaan. Kesesuaian ini menciptakan rasa memiliki, meningkatkan motivasi, serta mendorong komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan bersama.

17 2.2 Penelitian Terdahulu Sebagai referensi untuk melakukan penelitian ini, penelitian sebelumnya sangatlah penting. Kontribusi unik dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian lainnya adalah dimasukkannya keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel yang jarang diteliti sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang mengabaikan faktor korelasi antara stres kerja dan keinginan untuk keluar atau hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keinginan untuk keluar. Penelitian ini mempelajari hubungan yang rumit antara keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan perputaran karyawan dengan mengeksplorasi dampak kepuasan

kerja dalam hubungan ini. Keadaan memberikan pandangan yang lebih menyeluruh tentang bagaimana dua faktor penting ini saling mempengaruhi. Kemudian dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini memberikan penawaran yang memberikan perspektif baru, terutama dengan konteks industri atau sektor yang mungkin berbeda dengan yang diteliti sebelumnya.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Disajikan dalam bentuk diagram, kerangka kerja konseptual tidak hanya merangkum hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, tetapi juga berfungsi sebagai peta jalan untuk menyelesaikan masalah penelitian dan merumuskan hipotesis penelitian.

**38 Kerangka penelitian menjelaskan hubungan antara variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y) dan Kepuasan Kerja (Z), dan variabel independen, yaitu Work-Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2).**

18 Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi dampak dari semua variabel yang disebutkan. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan literatur maka dapat dirumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:

### 2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan antar Variabel

Hipotesis adalah teori kerja yang mencoba menjawab masalah penelitian tertentu. Para ilmuwan selanjutnya melakukan uji empiris untuk menentukan kebenarannya. Teori-teori berikut ini dikembangkan oleh para peneliti dengan menggunakan kerangka kerja teoretis yang telah disebutkan sebelumnya:

#### 2.4.1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau yang dikenal sebagai Work-Life Balance, menjadi salah satu hal penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Ketika waktu dan energi dapat dikelola dengan baik, hubungan harmonis antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi, karyawan merasa lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Kumbhar (2024) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance dapat meningkatkan kepuasan kerja, membantu mereka merasa lebih nyaman dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Grace Maddie Kamara, Mehmet Yeşiltaş, Abdulai Alpha Jalloh (2023) juga mendukung pandangan ini, Work-Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menciptakan hubungan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan tempat kerja. Kemudian Jayamanne & Kaluarachchige

(2024) juga menyoroti bahwa Work-Life Balance tidak hanya meningkatkan kepuasan 19 kerja secara langsung, tetapi juga berperan dalam mengurangi tekanan psikologis yang dapat meningkatkan semangat kerja. Keseimbangan ini menjadi hal penting bagi karyawan dan perusahaan agar terciptanya hubungan yang harmonis, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan kinerja mereka. H1: “Work-Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 2.4.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Stres di tempat kerja terjadi ketika kesehatan fisik dan mental seseorang terkena dampak negatif dari tuntutan pekerjaan mereka. Ketika pekerja kelelahan karena terlalu banyak bekerja, kepuasan kerja mereka akan menurun. Daniels (2024) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang terus-menerus berada di bawah tekanan cenderung kehilangan kepuasan kerja. Nurhidayati & Fajar Dini (2023) juga mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa kurang dihargai dan sulit menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Ray et al. (2025) melanjutkan bahwa ketika orang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, hal ini menyebabkan stres, yang pada gilirannya membuat mereka tidak bahagia di tempat kerja. Perlu diingat bahwa stres di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, namun juga pada dinamika kelompok dan budaya organisasi secara keseluruhan. Lingkaran umpan balik negatif dapat terbentuk di tempat kerja ketika pekerja yang stres tidak dapat memberikan yang terbaik. H2: “Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 20 2.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention sebagai Variabel Intervensi Di antara banyak variabel yang berkontribusi terhadap niat untuk meninggalkan organisasi, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung. Ketika pekerja merasa puas dengan peran mereka, mereka cenderung tidak akan mencari pekerjaan di tempat lain dan lebih cenderung merasakan kesetiaan kepada perusahaan mereka saat ini. Lumoring (2025) menunjukkan bahwa pekerja yang puas cenderung tidak berniat meninggalkan posisi mereka saat ini, dan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan

kerja dan niat tersebut. Sismawati & Lataruva (2020) juga menemukan bahwa Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh dalam menjembatani hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention . Jayamanne & Kaluarachchige (2024) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi niat keluar. Maharani & Tamara (2024) Penelitian lebih lanjut telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memahami mengapa para pekerja memilih untuk tetap bekerja meskipun ada tuntutan tertentu. Pekerja dapat menahan keinginan untuk berhenti jika mereka menemukan kepuasan pribadi dalam pekerjaan mereka. H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention .

2.4.4. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah prioritas utama bagi organisasi. Pekerja akan merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya jika mereka dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya. 21 Nurhidayati & Fajar Dini (2023) menemukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention , ini menunjukkan bahwa keseimbangan dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan berkomitmen. Grace Maddie Kamara, Mehmet Yeşiltaş, Abdulai Alpha Jalloh (2023) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara langsung menurunkan niat karyawan untuk keluar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. Kusuma et al. (2024) Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang lebih besar daripada sekadar kebahagiaan sesaat, karena dapat meminimalkan niat untuk berpindah kerja melalui peningkatan komitmen organisasi. H4: Work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention . 2.4.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan sering kali mempertimbangkan untuk berhenti bekerja karena stres yang mereka alami di tempat kerja. Ketika berada di bawah tekanan yang terus-menerus, wajar jika Anda ingin memilih tempat kerja yang dapat membantu mengurangi beban. Daniels (2024) menemukan bahwa stres kerja secara langsung meningkatkan niat berpindah, sejalan dengan penurunan kepuasan kerja yang dialami karyawan. Ray et al. (2025)

menambahkan bahwa stres kerja, terutama yang dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, mempunyai pengaruh terhadap niat keluar, karena karyawan merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Muhadi et al. (2022) juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Hasyim (2020) juga menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi pada niat keluar, terutama ketika karyawan merasa kurang didukung. Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan tidak hanya 22 merugikan kesejahteraan individu, tetapi juga mengancam stabilitas perusahaan secara keseluruhan. **5 H5: Stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.**

**24 H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention.**

2.4.6. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Work-Life Balance dan Turnover Intention bisa diperkuat oleh peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, mereka akan merasa puas dan akan menumbuhkan loyalitas dengan sendirinya, kemudian nanti akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Lumoring (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention, yang mengindikasikan bahwa yang pertama mencapai tujuannya dengan meningkatkan kebahagiaan kerja. Sismawati & Lataruva (2020) juga menegaskan kepuasan kerja memperkuat Work-Life Balance terhadap niat keluar, menciptakan rantai positif yang mendukung retensi. Maharani & Tamara (2024) menambahkan bahwa Karyawan yang memperoleh dukungan dalam menyeimbangkan kehidupan personalnya cenderung mengalami peningkatan kepuasan dalam menjalankan peran profesionalnya, kemudian akan menjadi penghalang kuat terhadap niat keluar.

2.4.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Kepuasan kerja karyawan bertindak sebagai mediator antara stres kerja dan niat mereka untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Pekerja yang berada di bawah banyak tekanan 23 cenderung tidak bahagia di posisi mereka, yang membuat mereka lebih cenderung mencari pekerjaan di tempat lain. Jayamanne &

Kaluarachchige (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Stres, jika tidak ditangani dengan benar, dapat menyebabkan karyawan kehilangan loyalitasnya terhadap organisasi. Maharani & Tamara (2024) lebih lanjut menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berdampak pada niat untuk keluar melalui kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa pekerja yang mengalami stres cenderung untuk tidak bertahan. Daniels (2024) secara tidak langsung mendukung gagasan ini, dengan menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan niat keluar. Kemudian Ray et al. (2025) menyoroti bahwa beban kerja yang sangat berlebihan menyebabkan kepuasan kerja menurun, yang pada gilirannya mendorong Turnover Intention . Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan pengelolaan stres untuk menjaga kepuasan karyawan, yang menjadi kunci dalam mencegah pergantian karyawan yang tinggi. 24 H7:

1 “Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan Turnover Intention 3 4 6

10 12 19 25 24 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Pendekatan

kuantitatif digunakan pada penelitian ini untuk mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja memengaruhi tingkat Turnover Intention , khususnya di sektor ritel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini memiliki tujuan utama untuk melakukan proses pengumpulan data kuantitatif yang terukur secara numerik untuk keperluan analisis statistika inferensial. Dengan menggunakan data numerik, peneliti dapat menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat hubungan antar berbagai variabel dengan cara yang lebih objektif, hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan memiliki validitas yang tinggi.

40 Selain itu, pendekatan kuantitatif memberikan keuntungan dalam hal kemampuan untuk menghasilkan temuan yang lebih luas dan dapat diterapkan secara umum pada populasi yang lebih besar. Hasil dari analisis ini juga dapat digunakan untuk memberikan wawasan yang berguna dalam merumuskan kebijakan atau strategi dalam 25 mengelola karyawan di sektor ritel.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang sangat penting baik bagi dunia akademik maupun praktik industri (Creswell John and Creswell David, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal dan pengaruh struktural antara Work-Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), serta Turnover Intention (Y) dalam suatu kerangka analisis yang komprehensif. **10** 3.2 Objek Penelitian Objek penelitian merupakan elemen sentral yang menjadi titik fokus dari sebuah studi. Menurut Creswell John and Creswell David (2023) objek penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, ataupun fenomena sosial tertentu yang relevan dengan rumusan masalah. Dalam konteks penelitian ini, objek dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam terhadap perilaku, persepsi, atau dinamika yang ingin dijelaskan. Melihat definisi di atas maka pemilihan objek harus dilakukan secara cermat agar mampu mencerminkan realitas yang diteliti secara valid. Objek yang diambil pada penelitian kali ini adalah karyawan PT XYZ Bogor yang berada di departemen area. Karyawan yang bekerja di departemen area adalah karyawan yang berada di lapangan, yang setiap hari dan setiap waktu bersentuhan langsung dengan berbagai macam kegiatan operasional. Keadaan lain yang kadang membuat karyawan merasa berat dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jumlah personil yang terbatas. Karyawan melayani pelanggan yang datang silih berganti, menjaga stok barang di rak, hingga menangani situasi tak terduga seperti keluhan konsumen atau tekanan dari target penjualan. Kemudian 26 intensitas kerja yang tinggi dengan waktu istirahat yang terkadang sedikit bisa membuat mereka kelelahan fisik dan kelelahan mental. **6 10 19**

**21 44 53 65** 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1. Populasi Creswell John and Creswell David (2023) Populasi merupakan keseluruhan individu atau unit yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan topik penelitian. Populasi ini menjadi landasan utama untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum. Dalam konteks penelitian kuantitatif, populasi dipahami sebagai kelompok besar yang menjadi sasaran dari proses generalisasi, sehingga sangat penting untuk didefinisikan secara jelas sejak awal. **60** Populasi yang

digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. XYZ Bogor yang berada di departemen area. Pemilihan karyawan yang berada di departemen area sebagai populasi karena didasarkan pada keberadaan karyawan di lapangan dan kemudahan akses untuk dijangkau yang kemudian dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penelitian. Karyawan PT. XYZ yang berada di departemen area memiliki jumlah populasi sebanyak 315 orang.

3.3.2. Sampel Sampel penelitian didefinisikan sebagai populasi yang dipilih melalui prosedur pengambilan tertentu Matau teknik tertentu agar dapat dianalisis secara representatif. Pemilihan sampel tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan harus mempertimbangkan karakteristik populasi serta tujuan dari penelitian itu sendiri. Sampel yang tepat akan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang valid dan reliabel tentang 27 populasi secara keseluruhan (Creswell John and Creswell David, 2023). Creswell John and Creswell David (2023) menambahkan bahwa teknik pengambilan sampel hendaknya disesuaikan dengan desain penelitian dan tujuan pengumpulan data yang ingin dicapai. Dalam beberapa kasus, seperti penelitian yang bersifat eksploratif atau mendalam, peneliti dapat menggunakan teknik purposive sampling. Metode purposive sampling memfasilitasi peneliti dalam menyeleksi sample berdasarkan kriteria spesifik yang memenuhi persyaratan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti atau memiliki pengalaman langsung terhadap fenomena yang diteliti. Sehingga dengan demikian, informasi yang diperoleh akan lebih kaya, kontekstual, dan relevan dengan fokus penelitian. Karakteristik sample dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. XYZ Bogor yang berada di departemen area. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, yang dirumuskan sebagai berikut:  $n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{k^2}}$  dimana  $n$  = Jumlah Sample  $N$  = Total Pupolasi  $e$  = Toleransi Kesalahan Jumlah populasi Karya wan PT. XYZ yang berada di departemen area adalah sebanyak 315 orang, dengan toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05). Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sample yang dibutuhkan untuk penelitian ini sebagai berikut:  $28 = 176.3$  Hasil kalkulasi rumus slovin menentukan bahwa minimal jumlah sampe l yang dibutuhkan adalah 176.3, namun dibulatkan menjadi 177 responden.

Dengan demikian, peneliti memerlukan 177 responden. **3** 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan data dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarluaskan secara online melalui aplikasi WhatsApp. Penggunaan WhatsApp sebagai penyebaran kuesioner dipilih karena tingkat penggunaan aplikasi ini yang sangat tinggi di kalangan masyarakat, khususnya di kalangan karyawan sektor ritel. Kuesioner yang disebarluaskan terdiri dari sejumlah pernyataan yang nantinya mampu untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara keseluruhan. **17** **36** Menurut Creswell John and Creswell David (2023) Penelitian kuantitatif sering kali menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, seperti survei, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuan penelitian dan jenis data yang diinginkan menentukan pemilihan masing-masing metode ini. Penggunaan kuesioner, terutama yang menggunakan skala Likert, merupakan hal yang lazim di antara strategi-strategi ini. **3** **30** **49** Peneliti dapat menggunakan skala ini untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden secara kuantitatif dan sistematis. Para peneliti dapat dengan cepat dan mudah mengumpulkan data dalam jumlah besar yang dapat digunakan untuk analisis statistik dengan menggunakan kuesioner. **29** 3.5 Definisi Operasional Variabel Menurut Creswell John and Creswell David (2023) definisi operasional memegang peran penting sebagai jembatan antara konsep teoritis dengan praktik pengukuran yang dapat diuji secara empiris. Tanpa adanya definisi operasional yang jelas, konsep-konsep abstrak dalam teori akan sulit untuk diukur secara nyata di lapangan. Setiap konstruk variabel dalam penelitian perlu dijelaskan ke dalam indikator terukur yang memungkinkan pengukuran kuantitatif secara empiris. Edeh et al. (2023) menjelaskan bahwa setiap variabel dalam penelitian kuantitatif perlu dioperasionalkan melalui indikator yang dapat diukur secara kuantitatif dan valid, agar dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan model statistik yang tepat. Operasionalisasi variabel tidak hanya penting untuk kejelasan konsep, tetapi juga menjadi fondasi bagi pengujian hipotesis dan validitas model penelitian. Melalui definisi operasional, konstruk variabel dalam penelitian dapat ditransformasikan menjadi parameter-parameter terukur yang sistematis

ke dalam indikator-indikator yang konkret, sehingga memungkinkan untuk dilakukan analisis statistik Terdapat 3 (Tiga) jenis variabel yang digunakan meliputi: 1.

**51** Independent Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi actor penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Variabel ini merupakan faktor yang dimanipulasi untuk mengamati dampaknya terhadap variabel lain. Variabel independent Work-life balance (X1) dan stres kerja (X2). **53** 2.

**30** Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Ini adalah hasil atau dampak yang diukur dalam suatu penelitian.

Variabel dependent merupakan fokus utama dalam penelitian. Misalnya

Variabel dependent pada penelitian ini adalah turnover intention (Y). 3.

Mediasi Variabel mediasi merupakan konstruk intervening yang berfungsi sebagai mekanisme penjelas dalam hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Variabel Mediasi pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.6 Teknik Analisis Data Menurut Creswell John and Creswell David

(2023) teknik analisis data merupakan proses penting dalam penelitian

karena berfungsi sebagai alat untuk mengolah, memahami, dan

menginterpretasikan data guna menjawab pertanyaan penelitian secara

sistematis. Menganalisis data secara kuantitatif biasanya memerlukan dua

langkah utama. Pertama adalah statistik deskriptif untuk mengkarakterisasi

fitur-fitur penting dari data penelitian. Kedua adalah statistik inferensial

untuk menguji hipotesis dan mengekstrapolasi temuan ke populasi target. **35** Penelitian

yang mempertimbangkan hubungan antara berbagai variabel biasanya menggunakan

teknik analisis yang dikenal sebagai Smart Partial Least Squares

Structural Equation Modelling (SmartPLS-SEM). 3.6.1. Analisis Statistik

Deskriptif Creswell John and Creswell David (2023) mengungkapkan statistik

deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk memaparkan karakteristik

dasar, distribusi, dan pola suatu data 31 set secara sistematis dan

merangkum data kuantitatif secara ringkas dan informatif. Analisis ini

memiliki tujuan utama yaitu adalah memberikan sebuah gambaran awal tentang

pola, tren, dan karakteristik umum dari data yang telah dikumpulkan,

sebelum peneliti melangkah ke analisis yang lebih kompleks. Mencakup

perhitungan ukuran-ukuran dasar seperti rata-rata (mean) untuk mengetahui nilai tengah secara aritmetis, median untuk melihat titik tengah distribusi data, dan modus untuk mengidentifikasi nilai yang paling sering muncul. Hazra (2023) menekankan bahwa pemahaman terhadap statistik deskriptif menjadi prasyarat penting sebelum melangkah ke tahap analisis inferensial, karena deskripsi data yang kuat dan jelas akan meningkatkan validitas interpretasi serta keakuratan pengambilan keputusan berdasarkan data.

### 3.6.2. Analisis Statistik Inferensial Menurut Creswell John and Creswell David (2023)

Kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ilmiah dari sampel ke populasi secara luas adalah fungsi utama analisis statistik inferensial.

**17** Bergantung pada tujuan penelitian dan kompleksitas data, analisis inferensial menggunakan berbagai metodologi. Teknik yang umum digunakan adalah korelasi, yang mengukur intensitas dan arah hubungan antara dua variabel, dan regresi linier, yang berusaha menilai efek kausal dari satu atau lebih variabel prediktor terhadap variabel dependen dalam kerangka hubungan struktural. Pemodelan Persamaan Struktural hanyalah salah satu dari beberapa metode lanjutan yang digunakan dalam investigasi yang melibatkan model yang lebih rumit. Metode ini memungkinkan pemeriksaan kerangka model yang saling bergantung dan komprehensif dengan menguji interaksi langsung dan tidak langsung antar variabel. Stapor (2020) 32 mengungkapkan bahwa analisis statistik inferensial memainkan peran penting ketika peneliti ingin menggunakan data sampel untuk menguji dugaan teoritis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Analisis inferensial juga dapat membantu peneliti untuk melampaui sekadar deskripsi data dan masuk ke dalam proses penarikan kesimpulan yang lebih luas, yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih besar.

#### 3.6.2.1. Uji Measurement Model ( Outer Model )

Analisis Outer Model berfungsi sebagai tahap evaluasi awal yang krusial dalam memverifikasi validitas dan reliabilitas indikator pengukuran terhadap konstruk laten yang direpresentasikannya. Seperti yang dijelaskan oleh Aburumman et al. (2023) tahap ini berfokus pada evaluasi hubungan antara konstruk laten dengan indikator pengukurannya, yang pada dasarnya

bertujuan untuk menilai kualitas alat ukur sebelum dilakukan analisis model struktural ( Inner Model ). Uji Outer Model mencakup dua komponen utama, yaitu validitas konstruk dan reliabilitas konstruk: 1. Uji Validitas 1) Convergent Validity Sarstedt et al. (2021) menjelaskan bahwa Convergent Validity dapat dinilai melalui ukuran Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE merefleksikan proporsi variansi indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Nilai Average Variance Extracted (AVE) minimum yang disyaratkan adalah 0.50, mengindikasikan bahwa konstruk laten harus mampu menjelaskan minimal 50% varian dari indikator-indikatornya, sementara varian sisanya merupakan residual error yang tidak termodelkan, sedangkan sisanya merupakan error atau variansi yang 33 tidak dijelaskan. Pendapat ini sama dengan Aburumman et al. (2023) yang juga menekankan bahwa convergent validity adalah prasyarat utama dalam pengujian outer model untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk secara valid dan konsisten. Jika nilai AVE yang dihasilkan memenuhi ambang batas tersebut, maka konstruk dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam model struktural. 2) Discriminant Validity Salah satu pendekatan yang saat ini dianggap paling akurat dan direkomendasikan secara luas dalam menguji validitas diskriminan adalah metode HTMT ( Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations ). Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations memberikan cara yang lebih sensitif dalam mendeteksi masalah diskriminan dibandingkan metode tradisional. Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations yang ideal adalah di bawah 0,85, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut benar-benar berbeda satu sama lain dan tidak mengukur hal yang sama secara tidak sengaja. Validitas diskriminan yang baik sangat krusial dalam penelitian kuantitatif karena membantu menjaga integritas dan kejelasan model teoretis, serta memastikan bahwa setiap variabel memiliki identitas konseptual yang jelas dan tidak tumpang tindih dengan variabel lainnya (Sarstedt et al., 2021). 3) Average Variance Extracted (AVE) Average Variance Extracted (AVE) berfungsi sebagai parameter

untuk mengukur derajat validitas konvergen dalam pemodelan persamaan struktural. Nilai AVE 34 menggambarkan sejauh mana sebuah konstruk laten mampu menjelaskan variansi dari indikator-indikator yang membentuknya. Menurut Sarstedt et al. (2021), nilai AVE yang memenuhi kriteria validitas konvergen minimal sebesar 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya 50% dari total variansi indikator harus dapat dijelaskan oleh konstruk yang diwakilinya. Jika nilai ini tercapai atau lebih, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki daya representasi yang kuat dan relevan terhadap indikator-indikator yang menyusunnya. **1** **2. Uji Reliabilitas 1)**

**Composite Reliability** Composite Reliability (CR) merupakan ukuran penting dalam analisis model pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam sebuah konstruk laten. Menurut Haji-Othman & Yusuff (2022) nilai Composite Reliability yang ideal berada dalam kisaran 0,70 hingga 0,90. Nilai dalam rentang ini menunjukkan bahwa indikator memiliki konsistensi internal yang baik. Namun, jika nilai Composite Reliability melebihi 0,95, hal ini bisa menjadi tanda adanya redundansi atau pengulangan indikator, yang artinya beberapa indikator mungkin mengukur hal yang sama secara berlebihan dan tidak lagi memberikan nilai tambah dalam konstruksi model. Dash & Paul (2021) menjelaskan bahwa Composite Reliability lebih disukai dalam pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dibandingkan Cronbach's Alpha, karena Composite Reliability tidak memiliki asumsi semua indikator memiliki bobot (loading) yang sama, suatu asumsi yang justru menjadi keterbatasan dalam Cronbach's Alpha. **35 2)**

**Cronbach's Alpha** Cronbach's Alpha merupakan salah satu teknik paling populer untuk Mengevaluasi konsistensi internal suatu konstruk teoritis, terutama dalam penelitian kuantitatif. Metode ini mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk menunjukkan konsistensi dalam mengukur konsep yang sama. Usakli & Rasoolimanesh (2023) menjelaskan bahwa terdapat keterbatasan utama dari Cronbach's Alpha terletak pada asumsinya bahwa semua indikator memiliki loading yang sama atau setara, padahal dalam praktiknya, hal tersebut jarang terjadi. Banyak peneliti saat ini lebih

memilih menggunakan Composite Reliability karena dianggap lebih akurat dan fleksibel, khususnya dalam konteks model pengukuran yang kompleks seperti PLS-SEM. 3.6

## 18 2.2 Uji Struktural Model ( Inner Model ) Setelah melakukan proses

pengujian validitas dan reliabilitas terhadap indikator, langkah selanjutnya dalam analisis model struktural berbasis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah melakukan uji Inner Model . Tahapan ini berfokus pada penilaian terhadap hubungan antar konstruk laten, sebagaimana telah dirumuskan dalam kerangka teoritis penelitian. Menurut Hair & Alamer (2022) serta El Maalmi et al. (2022) evaluasi inner model memiliki peran penting untuk mengukur seberapa baik konstruk-konstruk laten yang digunakan dapat menjelaskan dan memprediksi fenomena yang diteliti. Berikut ini adalah beberapa metode dalam pengujian Inner Model yaitu: 1. R-square Menurut Sarstedt et al. (2021) R-square ( $R^2$ ) berperan sebagai parameter kunci dalam sistem pengukuran yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kekuatan prediktif suatu model dalam pendekatan PLS-SEM. R-square ini akan menunjukkan sejauh mana model ini mampu menjelaskan persentase variabilitas variabel dependen melalui variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam analisis yang dikembangkan. Jika nilai R-squared lebih dari 0,50, model secara umum dianggap memiliki potensi prediksi yang sangat baik. Model dianggap memiliki potensi prediktif yang sedang jika nilai R-squared berada di antara 0,25 hingga 0,50. Kekuatan prediksi model rendah jika nilai R-squared kurang dari 0,25. Peneliti dapat menggunakan kategorisasi ini untuk mengukur kemampuan model yang dihasilkan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. 2. Uji T-Statistic dan P-Value Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua indikator statistik utama, yaitu T-Statistic dan P-Value . Keduanya diperoleh melalui proses bootstrapping , yaitu teknik resampling yang digunakan untuk menilai stabilitas estimasi parameter model Sarstedt et al. (2021). Nilai T-Statistic yang melebihi 1,96 mengindikasikan bahwa hubungan antar konstruk signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Artinya a terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa relasi tersebut bukan



hasil dari variasi acak. Sementara itu, Hasil P-Value  $< 0,05$  membuktikan secara statistik bahwa hubungan antar variabel bersifat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan, sehingga hubungan tersebut dapat dianggap statistik signifikan (Sarstedt et al., 2021).

### 3. Uji GoF

3.7 Uji Goodness of Fit (GoF) berfungsi sebagai parameter penilaian untuk menentukan tingkat akurasi suatu model (khususnya PLS-SEM) dalam merepresentasikan data sesuai dengan data yang diamati. Menurut Dash & Paul (2021), GoF adalah indikator penting dalam PLS-SEM untuk memvalidasi bahwa model tidak hanya memiliki kekuatan prediktif (melalui R-square) tetapi juga pengukuran yang valid (melalui AVE). Penelitian mereka juga menjelaskan tentang penerapan teknologi, GoF digunakan untuk memastikan bahwa model yang mengukur faktor seperti kepercayaan dan kegunaan teknologi sesuai dengan data empiris. Nilai GoF yang tinggi menunjukkan bahwa model dapat dipercaya untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

### 3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menempati posisi krusial dalam metodologi penelitian kuantitatif sebagai tahap verifikasi terhadap hipotesis yang diajukan karena berfungsi untuk menentukan apakah hubungan antar konstruk yang dirumuskan secara teoritis benar-benar didukung oleh bukti empiris dari data sampel yang dikumpulkan. Menurut Hair & Alamer (2022), hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar variabel. Keputusan ini didasarkan pada dua indikator utama, yakni nilai T- Statistik dan P-Value, yang biasanya diperoleh melalui prosedur bootstrapping dalam pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Nilai-nilai ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan keandalan hubungan yang dianalisis. Pramudita et al. (2023) menegaskan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) akan diterima apabila nilai t-statistik melebihi ambang batas tertentu umumnya 1.96 untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) atau jika P-Value lebih kecil dari 0.05.

48 Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil analisis mendukung keberadaan pengaruh yang signifikan, dan dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat ditolak. Penolakan  $H_0$  ini berarti bahwa asumsi awal peneliti mendapatkan dukungan empiris dari data

yang sedang digunakan. 12 21 22 27 55 39 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1

Gambaran Umum Objek Penelitian Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ Bogor yang bekerja pada departemen area. Departemen ini merupakan bagian operasional yang langsung bersentuhan dengan aktivitas pelayanan dan penjualan di lapangan. Pemilihan karyawan pada departemen ini sebagai objek penelitian dinilai tepat, mengingat mereka menjadi representasi nyata dari isu-isu yang diangkat dalam penelitian yang berjudul Work-Life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention. 62 Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 185 responden. 4.2 Karakteristik Responden 4.2.1. Jenis Kelamin Responden pada penelitian ini sebanyak 185 orang. Sebanyak 56,80% adalah laki-laki dan 43,20% Perempuan. Komposisi ini relatif seimbang dan memungkinkan tidak terjadi ketimpangan berdasarkan gender terhadap persepsi responden. 4.2.3. Usia Mayoritas responden 67,60% berusia antara 21–30 tahun, diikuti 22,20% yang berusia di bawah 21 tahun, dan hanya 10,20% yang berusia 31–40 tahun. 32 Hal ini menunjukkan hampir 90% responden adalah pekerja muda yang berada pada tahap awal hingga pertengahan karir. Hal ini penting karena kelompok usia ini umumnya lebih dinamis, memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karir, serta lebih sensitif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. 40 4.2.3. Masa Kerja Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun 42,70%, 6–10 tahun 30,80%, dan hanya 7,6% responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menegaskan bahwa responden tergolong dalam kelompok karyawan dengan masa kerja menengah ke bawah, yang biasanya belum terlalu terikat secara emosional dengan perusahaan. Keadaan ini menjadi landasan bagi temuan bahwa meskipun karyawan puas, mereka tetap memiliki niat untuk keluar, karena ikatan organisasi yang belum kuat. 4.2.4. Tingkat Pendidikan Mayoritas responden 91,40% memiliki pendidikan SMA/ sederajat, sisanya berpendidikan Strata Satu (S1) dan Diploma (D3). Mayoritas responden dengan tingkat pendidikan ini masih tergolong cukup untuk memungkinkan akses informasi dan keinginan akan pekerjaan yang lebih baik. 4.3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Untuk melihat dan

mengklasifikasikan bagaimana responden menjawab setiap indikator dan variabel, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. 27 46 Dengan melihat rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi dari setiap indikator, peneliti dapat memperoleh gambaran umum mengenai perasaan responden. Jika angka minimum dan maksimum menunjukkan rentang jawaban, maka nilai rata-rata menunjukkan kecenderungan sentral dari jawaban responden. Untuk mengetahui seberapa beragamnya data, kita melihat standar deviasi. Jika mendekati 0, berarti jawaban dari responden cukup konsisten. Sebaliknya, standar deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa ada banyak variasi dalam tanggapan, 41 menunjukkan bahwa orang memiliki perspektif atau pengalaman yang berbeda dalam hal indikasi dalam masalah ini.

#### 4.3.1. Statistik Deskriptif Variabel Work-Life Balance

Analisis deskriptif terhadap variabel Work-Life Balance dilakukan terhadap sembilan indikator yang diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5. Hasil tabel 4.5 menunjukkan indikator WLB4 mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.108, yang mencerminkan persepsi yang sangat positif dari mayoritas responden terhadap aspek tersebut. Selain itu, WLB4 juga memiliki deviasi standar terendah yaitu 0.975, yang mengindikasikan tingkat konsistensi yang tinggi dalam penilaian responden. Sebaliknya, indikator WLB9 mencatat nilai rata-rata terendah sebesar 2.838, menunjukkan bahwa aspek ini dinilai kurang memadai dibandingkan indikator lainnya. Deviasi standar pada WLB9 tercatat sebagai yang tertinggi yaitu 1.254, yang mengindikasikan adanya perbedaan pandangan yang cukup besar di antara responden. Secara keseluruhan, WLB4 merupakan indikator dengan tingkat penilaian paling positif dan konsisten, sedangkan WLB9 mencerminkan persepsi yang lebih rendah dan kurang seragam terhadap keseimbangan kerja-hidup.

#### 4.3.2. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel Stres kerja dilakukan terhadap lima belas indikator yang diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5. Hasil tabel 4.6 menunjukkan indikator SKA14 memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.038, yang mencerminkan penilaian yang sangat positif dari mayoritas responden. Nilai deviasi standar yang rendah yaitu 0.915, hal ini menunjukkan tingkat

konsistensi yang tinggi dalam tanggapan responden. Di sisi lain, indikator SKA8 mencatat nilai rata-rata 42 terendah sebesar 2.751, menandakan bahwa aspek ini dipersepsikan kurang memadai oleh responden dibandingkan indikator lainnya. Sementara itu, SKA10 memiliki deviasi standar tertinggi sebesar 1.309, yang mencerminkan tingkat variasi tanggapan yang paling besar dan menunjukkan adanya perbedaan pandangan yang signifikan di antara responden terkait aspek tersebut. Secara keseluruhan, SKA14 merupakan indikator dengan persepsi paling positif dan konsisten, sedangkan SKA8 menunjukkan tingkat penilaian terendah, dan SKA10 menampilkan keragaman tanggapan yang paling tinggi dalam dimensi stres kerja.

#### 4.3.3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel Kepuasan kerja dilakukan terhadap tujuh belas indikator yang diukur dengan menggunakan skala Likert 1 hingga 5. Hasil tabel 4.7 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh KKA12 dengan nilai 4.119, yang menunjukkan penilaian yang sangat positif terhadap aspek ini. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah diperoleh oleh KKA4 dengan angka 2.676, yang menunjukkan penilaian yang lebih rendah atau kurang memadai pada aspek ini. Untuk deviasi standar, KKA2 memiliki deviasi standar tertinggi yaitu 1.351, yang menunjukkan variasi terbesar dalam penilaian responden terhadap aspek ini. Sementara itu, KKA11 memiliki deviasi standar terendah sebesar 0.819, yang mengindikasikan konsistensi yang sangat tinggi dalam penilaian responden terhadap aspek ini. Secara keseluruhan, KKA12 memiliki nilai rata-rata tertinggi dan deviasi standar terendah, sementara KKA4 memiliki nilai rata-rata terendah, dan KKA2 menunjukkan variasi penilaian yang paling besar.

#### 4.3.4. Statistik Deskriptif Variabel Turnover Intention

Analisis deskriptif terhadap variabel Turnover Intention mencakup sembilan indikator yang diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5. Hasil tabel 4.8 menunjukkan indikator TOI1 mencatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.038, yang mencerminkan persepsi yang cukup positif dari responden terhadap aspek tersebut. Sebaliknya, indikator TOI2 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.600, yang meskipun masih dalam kategori cukup baik,

menunjukkan tingkat penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Dari sisi deviasi standar, indikator TOI5 menunjukkan nilai tertinggi sebesar 1.050, yang mengindikasikan adanya keragaman tanggapan yang cukup besar di antara responden. Sebaliknya, TOI7 mencatat deviasi standar terendah sebesar 0.886, menandakan tingkat konsistensi penilaian yang tinggi terhadap aspek tersebut. Secara keseluruhan, TOI6 merupakan indikator dengan persepsi paling positif, sedangkan TOI2 menunjukkan persepsi yang lebih rendah. Di sisi lain, TOI7 menunjukkan keseragaman penilaian tertinggi, sementara TOI5 memperlihatkan variasi tanggapan yang paling besar di antara seluruh indikator TOI.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Inferensial

##### 4.4.1. Uji Measurement Model (Outer Model)

##### 4.4.1.1 Uji Validitas

1. Validitas Konvergen Cheung et al. (2024) validitas konvergen merupakan komponen dalam proses validasi model pengukuran dalam pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Validitas konvergen merujuk pada sejauh mana indikator-indikator dari 44 suatu konstruk menunjukkan hubungan korelasional yang tinggi satu sama lain, sehingga mencerminkan bahwa indikator tersebut secara konsisten mengukur konsep laten yang sama. Cheung et al. (2024) merekomendasikan agar nilai faktor loading berada minimal pada angka 0,5 hingga 0,7. Nilai di bawah ambang batas tersebut dapat mengindikasikan bahwa indikator kurang representatif terhadap konstruk yang diukur, sehingga berpotensi melemahkan validitas keseluruhan dari instrumen pengukuran. Tabel di atas menunjukkan seluruh konstruk dalam kategori Work-Life Balance (WLB), Stres Kerja (SKA), Kepuasan Kerja (KKA), dan Turnover Intention (TOI) menunjukkan adanya variasi nilai antar indikator. Pada konstruk Work-Life Balance, indikator WLB2 mencatat nilai tertinggi sebesar 0.821, sementara nilai terendah terdapat pada WLB6 sebesar 0.714. Konstruk Stres Kerja indikator SKA1 memiliki nilai tertinggi yaitu 0.923, sedangkan SKA7 menempati posisi terendah dengan nilai 0.745. Konstruk Kepuasan Kerja indikator KKA13 memperoleh nilai tertinggi sebesar 0.863, sementara nilai terendah dicapai oleh KKA10 sebesar 0.709. Sementara itu pada konstruk Turnover Intention

indikator TOI9 mencatat nilai tertinggi sebesar 0.827, sedangkan TOI4 memiliki nilai terendah sebesar 0.754. Data menunjukkan bahwa indikator SKA1 dan WLB2 merupakan indikator yang paling kuat dalam mengukur konstraknya masing-masing, sementara KKA10 dan TOI4 menunjukkan kontribusi yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya dalam konstruk yang sama. Setelah dilakukan pengujian nilai Loading Factor pada indikator WLB8, WLB9, SKA3, SKA4, SKA5, SKA12, SKA14, SKA15, KKA10, KKA1, KKA2, KKA3, KKA4, KKA5, KKA6, KKA7, 45 KKA8, dan KKA9 mempunyai nilai  $<0,6$ . Indikator di atas akan di eliminasi tidak dapat digunakan dalam pengukuran.

2. Validitas Diskriminan Hasil dari Uji Cross Loading

Validitas diskriminan pada konstruk Work-Life Balance Indikator WLB2 menunjukkan nilai korelasi yang cukup tinggi dengan Kepuasan Kerja 0.570 dan Turnover Intention 0.554 yang mencerminkan bahwa indikator ini memiliki kemampuan membedakan secara jelas pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap dua konstruk tersebut. Indikator WLB6 menunjukkan nilai yang sebanding, dengan korelasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.581 dan Turnover Intention sebesar 0.549. Sementara itu, WLB4 menunjukkan korelasi yang lebih rendah, misalnya hanya 0.036 terhadap Stres Kerja, yang mengindikasikan kemampuan indikator ini dalam menjaga spesifisitas pengukuran konstruk WLB tanpa tumpang tindih secara signifikan dengan konstruk lain. Hal ini memperkuat validitas diskriminan dari indikator tersebut. Pada konstruk Stres Kerja, indikator SKA1 memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan nilai 0.923, korelasi yang jauh lebih rendah terhadap konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa indikator ini memiliki validitas diskriminan yang sangat kuat. Berbanding terbalik dengan indikator SKA10 memperlihatkan kelemahan dalam hal validitas diskriminan dengan nilai korelasi yang rendah terhadap Turnover Intention 0.030 bahkan negatif terhadap Kepuasan Kerja -0.040. Hasil ini berarti bahwa indikator tersebut tidak secara konsisten mampu membedakan pengaruh terhadap konstruk yang lain, sehingga keandalannya sebagai pengukur konstruk utama perlu ditinjau ulang.

46 Dalam konstruk Kepuasan Kerja, indikator KKA13 menunjukkan validitas

diskriminan yang baik dengan korelasi tinggi terhadap Kepuasan Kerja 0.863 dan Turnover Intention 0.723. Angka-angka ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menangkap dimensi pengetahuan yang berpengaruh secara spesifik pada dua konstruk tersebut tanpa mencampur pengaruhnya dengan konstruk lain. Sebaliknya, KKA10 menunjukkan korelasi yang relatif lebih rendah, yaitu 0.709 terhadap Kepuasan Kerja dan 0.484 terhadap Stres Kerja, yang menandakan bahwa indikator ini memiliki tingkat validitas diskriminan yang lebih lemah dibandingkan indikator lainnya dalam konstruk KKA. Adapun pada konstruk Turnover Intention, indikator TOI3 dan TOI9 menunjukkan korelasi yang tinggi terhadap konstruksya sendiri, masing-masing sebesar 0.826 dan 0.827. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan Turnover Intention dari konstruk lainnya. Sebaliknya, TOI4 meskipun memiliki korelasi sebesar 0.754 terhadap konstruk TOI, menunjukkan korelasi yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

3. Average Variance Extracted (AVE) Sarstedt et al. (2021) menjelaskan bahwa nilai AVE yang memenuhi kriteria validitas konvergen minimal sebesar 0,50. Artinya, setidaknya 50% dari total variansi indikator harus dapat dijelaskan oleh konstruk yang diwakilinya. Jika nilai ini tercapai atau lebih, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki daya representasi yang kuat dan relevan terhadap indikator-indikator yang menyusunnya.

4.7 Seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Work-Life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi angka 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan pendekatan AVE.

4.4.1.2 Uji Realiabilitas 1. **1 Composite Reliability (CR)** Composite Reliability (CR) merupakan ukuran penting dalam analisis model pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam sebuah konstruk laten. Menurut Haji-Othman & Yusuff (2022) nilai Composite Reliability yang ideal berada dalam kisaran 0,70 hingga 0,90. Nilai dalam rentang ini menunjukkan bahwa indikator memiliki

konsistensi internal yang baik. Seluruh konstruk dalam penelitian ini yakni Work-Life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention menunjukkan nilai Composite Reliability (CR) di atas 0,70. Nilai tersebut berarti bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan dalam proses pengukuran. **30** Indikator-indikator tersebut juga secara konsisten merepresentasikan konstruk yang diukur.

**2. Cronbach's Alpha** Menurut Cheung et al. (2024) nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 umumnya dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik dan dapat diterima. batas ini dapat bervariasi tergantung pada sifat 48 konstruk yang diukur serta konteks dari penelitian yang dilakukan. Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk penelitian ini yaitu Keseimbangan kehidupan kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja, dan Turnover Intention lebih tinggi dari 0,70. **58** Artinya, alat ukur yang digunakan dalam setiap konstruk sangat konsisten dan dapat diandalkan. Keandalan dan validitas dari variabel-variabel yang diukur dipastikan oleh fakta bahwa semua konstruk ini secara konsisten mengukurnya.

**4.4** **64** **2. Uji Struktural Model (Inner Model)**

**1. R-Square** R-square ( $R^2$ ) berperan sebagai parameter kunci dalam sistem pengukuran yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kekuatan prediktif suatu model. R-square ini akan menunjukkan sejauh mana model ini mampu menjelaskan persentase variabilitas variabel dependen melalui variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam analisis yang dikembangkan. Secara umum, model dikatakan memiliki kekuatan prediksi yang kuat apabila nilai R-square lebih dari 0,50. Model dianggap memiliki potensi prediktif moderat jika nilai R-square berada di antara 0,25 hingga 0,50. Sebagai alternatif, kekuatan prediksi model yang buruk ditunjukkan oleh nilai R-square di bawah 0,25. (Sarstedt et al., 2021). Tabel 4.14 menampilkan nilai R-square dan R-square adjusted untuk kedua konstruk dependen, konstruk Kepuasan kerja menjelaskan sekitar 48,8% dari variasi Kepuasan kerja dengan nilai R-square sebesar 0.488. Sebagai konstruk endogen, Kepuasan kerja agak terkait dengan variabel eksogen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai ini. Setelah mempertimbangkan 49 jumlah variabel prediktor dalam model, nilai

R-square yang dikoreksi ditemukan sebesar 0.483, yang sedikit lebih rendah. Oleh karena itu, bahkan setelah memperhitungkan kompleksitas model, sekitar 48,3% dari variasi dalam Kepuasan kerja dapat dijelaskan, menunjukkan bahwa model masih memberikan tingkat kecocokan yang memadai. Nilai R-square sebesar 0.772 untuk konstruk Turnover Intention, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel model menjelaskan 77.2% dari varians Turnover Intention. Angka ini menunjukkan seberapa baik model memprediksi variabel Turnover Intention. Setelah memperhitungkan jumlah prediktor, nilai R-square yang dimodifikasi untuk konstruk ini relatif tidak berubah yaitu sebesar 0.768.

2. Uji Goodness of Fit (GoF) GoF menggunakan skala dari hingga 1, dengan interpretasi mulai dari 0-0.25 GoF untuk kecil, 0.25-0.36 GoF untuk moderat, dan >0.36 GoF untuk besar, Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk memvalidasi kinerja gabungan model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (Inner Model). Untuk mencari nilai GoF, ambil akar kuadrat dari hasil perkalian antara nilai rata-rata Adjusted R-square ( $Adjusted R^2$ ) dan Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan Tabel 4.15, nilai GoF adalah 0.619, yang menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang sangat tinggi. Dengan hasil ini, kita dapat melihat bahwa model secara akurat menggambarkan saling ketergantungan di antara variabel-variabelnya.

50 4.5 Pengujian Hipotesis Secara umum, pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), hipotesis alternatif ( $H_a$ ) akan diterima jika a nilai T-Statistik lebih dari 1,96 atau jika nilai P-Value lebih kecil dari 0,05. Untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), kriteria ini harus dipenuhi, yang berarti hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang substansial. Dugaan awal peneliti didukung oleh bukti-bukti yang digunakan untuk menolak  $H_0$ . (Pramudita et al., 2023).

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Nilai Original Sample (O) untuk hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja adalah 0.698, menunjukkan arah yang positif. Pengaruhnya signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 14.008 dan

P-Value sebesar 0.000, yang keduanya secara signifikan lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. **9 26** Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. **9 23 56** Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Nilai Original Sample (O) sebesar 0.002, korelasi antara stres kerja dan kepuasan hampir tidak ada, yang mengindikasikan pengaruh yang tidak signifikan. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, karena nilai T-Statistics sebesar 0.018 dan P-Value 51 sebesar 0.986 jauh lebih tinggi dari kriteria signifikansi 0.05. **1 4 20 44 52** Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention sebagai Variabel Intervensi Nilai Original Sample (O) sebesar 0.753 menunjukkan arah hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention . Pengaruh tersebut signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 12.038 dan P-Value sebesar 0.000, yang keduanya berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Korelasi antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention adalah positif dan signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa pekerja yang puas cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.

4. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Nilai Original Sample (O) sebesar 0.163, hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention memiliki kecenderungan positif. Pengaruhnya signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 2.496 dan P-value sebesar 0.013, yang keduanya berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Hal ini membuktikan bahwa Work-Life Balance secara signifikan dan positif mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lebih mungkin untuk berpindah kerja jika mereka percaya bahwa keseimbangan kehidupan kerja mereka baik. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat

mungkin lebih cenderung mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. 52 5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Nilai Original Sample (O) sebesar 0.036 menunjukkan arah hubungan yang positif antara Stres Kerja dan Turnover Intention . Tampaknya tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, karena nilai T-Statistics sebesar 0.758 dan P-Value sebesar 0.448 jauh lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, kemungkinan karyawan untuk keluar tidak berubah sebagai respons terhadap peningkatan stres terkait pekerjaan. Sebagai hasilnya, kita dapat mengatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Turnover Intention dalam penelitian ini. 6. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Nilai Original Sample (O) untuk hubungan mediasi antara Work-Life Balance dan Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja adalah 0.526, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Karena nilai P-Value sebesar 0.000 dan nilai T-Statistics sebesar 9.734, yang mana keduanya jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa jalur mediasi ini benar-benar signifikan secara statistik. Baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari Work-Life Balance terhadap Turnover Intention terlihat dari korelasi positif antara kepuasan kerja yang lebih tinggi dan Work-Life Balance . Dalam penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan lebih tinggi dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan Turnover Intention . **2 50** Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan Turnover Intention .

53 7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Nilai Original Sample (O) adalah 0.001, yang mengindikasikan pengaruh yang sangat lemah. Jalur mediasi ini tidak signifikan secara statistik, karena nilai T-Statistics sebesar 0.018 dan P-Value sebesar 0.986, yang mana keduanya jauh lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0.05. Niat karyawan untuk berpindah kerja melalui tingkat kepuasan kerja tidak terpengaruh oleh perubahan tingkat stres kerja yang

mereka rasakan. Jadi, menurut penelitian ini, kepuasan kerja bukan merupakan mediator antara stres kerja dan niat untuk keluar. 4.6 Pembahasan 4.6 **33** 1.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja ditemukan dalam penelitian ini. Berdasarkan teori yang diajukan oleh Brough et al. (2020) orang akan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka dapat memenuhi tuntutan psikologis dan emosional mereka sambil tetap menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Temuan ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Nurhidayati & Fajar Dini (2023) yang sampai pada kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil pengisian kuesioner pada indikator Work-Life Balance, khususnya pada pernyataan nomor 5 hingga 7 seperti “Kontrol atas jadwal kerja mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya fleksibilitas dalam 54 pengaturan waktu kerja. **26** Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai hasil dari kebebasan ini. Mayoritas responden berusia dua puluhan dan tiga puluhan, dan mereka memiliki ijazah sekolah menengah atas atau yang sederajat, sehingga mendukung hasil ini. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat merupakan hal yang penting bagi mereka yang berada di kelompok usia ini, begitu juga dengan meluangkan waktu untuk teman dan keluarga. Kondisi kerja di PT. XYZ, perusahaan yang bergerak di sektor ritel yang tersebar di wilayah Bogor memberikan fleksibilitas kerja tertentu sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadaan ini berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. 4.6.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Menurut temuan tersebut, kepuasan kerja tidak terpengaruh oleh stres dalam pekerjaan. Menurut teori yang diajukan oleh Lukan et al. (2022) Kesehatan mental dan fisik pekerja dapat terpukul ketika mereka berada di bawah tekanan konstan dalam pekerjaan. Penelitian Maharani & Tamara (2024) memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa orang melaporkan tingkat

kepuasan kerja yang lebih rendah ketika mereka berada di bawah banyak tekanan dalam pekerjaan. Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan kesimpulan dari Hasyim (2020) Hal ini menunjukkan bahwa, dengan adanya elemen-elemen pelindung seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang dapat diterima, stres kerja mungkin tidak selalu berdampak buruk pada kepuasan kerja. 55 Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh konteks organisasi tempat penelitian dilakukan, yaitu PT. XYZ, serta karakteristik responden yang terlibat. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Stres Kerja, khususnya pada pernyataan nomor 9 hingga 11 seperti “Dukungan sosial” terlihat bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Dukungan sosial tersebut diketahui dapat berperan sebagai peredam terhadap stres, sehingga mengurangi dampaknya terhadap kepuasan kerja. Selain itu, indikator pada pernyataan nomor 12 hingga 15 misalnya “Lingkungan kerja menyebabkan responden merasakan adanya ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai sehingga menciptakan keadaan yang kondusif dan berpotensi menetralkan tekanan pekerjaan yang dirasakan. Karakteristik responden yang sebagian besar merupakan karyawan usia produktif dan telah terbiasa menghadapi dinamika pekerjaan di sektor ritel seperti beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu juga dapat membentuk ketahanan psikologis melalui proses adaptasi kerja yang berkelanjutan sehingga stres kerja yang dialami tidak serta-merta menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Fokus pengukuran stres dalam kuesioner ini lebih menekankan pada aspek dukungan sosial dan kondisi kerja yang mendukung, kemungkinan tidak sepenuhnya menangkap intensitas stres berat seperti yang dikaji dalam beberapa penelitian sebelumnya.

#### 4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention sebagai Variabel Intervensi

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi Turnover Intention. Menurut teori yang dikemukakan oleh Al-Haroon & Al-Qahtani (2020) bahwa karyawan cenderung tidak ingin keluar dari pekerjaan mereka jika mereka puas dengan posisi mereka saat ini. Diperkirakan bahwa ketika orang

merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak ingin keluar karena mereka merasakan hubungan emosional yang lebih kuat dengan pekerjaannya. Temuan ini juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya Priyastiwati (2024) Mereka menemukan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang sangat mengurangi kemungkinan untuk keluar. Kontradiksi antara temuan penelitian ini dengan teori dan studi sebelumnya dapat dijelaskan melalui karakteristik responden serta konteks lingkungan kerja di sektor ritel, khususnya di wilayah Bogor. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Kepuasan Kerja, khususnya pernyataan nomor 12 hingga 14 seperti “Kesempatan untuk berkembang terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kesempatan pengembangan karir yang tersedia di perusahaan. Pada indikator Turnover Intention , terutama pada poin 1 hingga 3 yaitu “Niat untuk meninggalkan pekerjaan terdapat kecenderungan bahwa responden tetap memiliki niat untuk mencari peluang kerja baru meskipun tingkat kepuasan kerja tergolong tinggi. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik demografis responden yang mayoritas berusia antara 20 hingga 30 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan dari jenjang SMA hingga Strata 1 (S1). Kelompok usia ini umumnya berada pada fase awal karir dan memiliki motivasi tinggi untuk berkembang secara profesional. Kepuasan kerja yang dirasakan misalnya dalam bentuk pelatihan, pengalaman, dan promosi dapat meningkatkan rasa percaya diri serta persepsi dan keyakinan bahwa mereka 57 memiliki daya saing untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Dinamika pasar kerja di sektor ritel wilayah Bogor yang sangat kompetitif, dengan banyaknya perusahaan serupa yang menawarkan peluang kerja sejenis, turut mendorong munculnya niat untuk berpindah kerja. Pada konteks ini, kepuasan kerja bukan menjadi penghambat, melainkan justru menjadi pemicu bagi karyawan untuk mengeksplorasi peluang baru yang dinilai lebih menjanjikan. Hal ini juga diperkuat oleh desain kuesioner Turnover Intention yang lebih menekankan pada kecenderungan untuk mencari peluang baru, bukan hanya keinginan eksplisit untuk meninggalkan perusahaan. 4.6

 4. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Mehmood et al. (2025) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung merasa lebih mampu secara emosional dan psikologis untuk mengeksplorasi peluang kerja yang lebih baik. Keseimbangan ini memberikan rasa kontrol atas kehidupan mereka, sehingga meningkatkan kepercayaan diri untuk mengambil keputusan terkait mobilitas karir. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Adriano (2020) yang mengungkapkan bahwa Work-Life Balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan perbedaan konteks penelitian dan karakteristik demografis responden yang terlibat. 58 Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Work-Life Balance, khususnya pada poin 1 sampai 3 seperti “Keseimbangan waktu responden menunjukkan bahwa mereka memiliki waktu pribadi yang memadai, yang secara tidak langsung menciptakan keseimbangan emosional dan psikologis. Keseimbangan ini memungkinkan mereka untuk lebih reflektif dalam mengevaluasi masa depan karir. Hal ini tercermin pada jawaban kuesioner Turnover Intention, terutama pada poin 4 hingga 6 seperti pernyataan “Kecenderungan berhenti dalam waktu dekat yang menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kerja-hidup yang tinggi dapat mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yang mayoritas merupakan individu berusia muda (20–30 tahun) dan memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi (SMA hingga S1), turut memengaruhi hasil tersebut. Kelompok usia dan tingkat pendidikan ini umumnya memiliki akses yang lebih luas terhadap informasi pasar kerja dan memiliki preferensi terhadap pekerjaan yang mendukung fleksibilitas serta pengembangan karir. Sektor ritel di wilayah Bogor sangat kompetitif dan dinamis menyediakan banyak alternatif pekerjaan, yang memungkinkan karyawan merasa lebih optimis dalam mengejar peluang kerja baru. Penelitian Adriano (2020) dilakukan pada sektor non-ritel dengan responden yang mayoritas berusia lebih tua dan telah bekerja cukup lama di

perusahaan. Responden tersebut cenderung memiliki ikatan dan komitmen organisasi yang lebih kuat, serta menunjukkan kecenderungan untuk mempertahankan stabilitas kerja. 59 4.6 6 16 43 5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Temuan ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ray et al. (2025) yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan akibat tekanan emosional dan beban psikologis yang berkepanjangan. Studi yang dilakukan oleh Muhadi et al. (2022) juga mendukung pandangan tersebut, di mana stres kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada tenaga kerja di sektor kesehatan, khususnya perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hasyim (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu berkorelasi secara langsung dengan niat keluar, terutama jika terdapat faktor penyangga seperti dukungan sosial, kontrol kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Perbedaan hasil antara penelitian ini dan penelitian terdahulu dapat dijelaskan melalui konteks organisasi PT. XYZ dan karakteristik adaptif respondennya. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner pada indikator Stres Kerja, khususnya pada poin 6 misalnya “Saya tidak memiliki kebebasan memilih cara kerja terdapat indikasi bahwa karyawan memiliki tingkat otonomi tertentu dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat mengurangi persepsi terhadap tekanan kerja. Selain itu pada poin 12 menyatakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan cukup memadai, sehingga dapat menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi dampak stres. Karakteristik responden yang sebagian besar telah terbiasa dengan beban kerja tinggi dan dinamika operasional sektor ritel juga berkontribusi dalam membentuk daya tahan psikologis. Oleh 60 karena itu, tekanan kerja yang dialami cenderung dianggap sebagai bagian normal dari pekerjaan dan tidak serta-merta memicu niat untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, hasil kuesioner pada poin 9 hingga 11 mengindikasikan adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, yang diketahui memiliki peran

penting dalam membantu individu dalam mengelola stres kerja. Perbedaan konteks juga menjadi faktor penting. Penelitian oleh Muhadi et al. (2022) dilakukan dalam lingkungan kerja tenaga medis, yang cenderung menghadapi tekanan emosional dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap keselamatan orang lain. Hal ini menjadikan stres sebagai faktor yang lebih signifikan dalam memengaruhi Turnover Intention. Sebaliknya, dalam konteks industri ritel seperti PT. XYZ, tekanan kerja yang bersifat rutin dan lingkungan kerja yang relatif suportif menjadikan stres kerja tidak berperan besar dalam mendorong niat keluar dari pekerjaan.

#### 4.6.6. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Melalui variabel mediasi kepuasan kerja, penelitian mengungkapkan bahwa Work-Life Balance secara positif dan signifikan mempengaruhi Turnover Intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jayamanne & Kaluarachchige (2024) serta teori yang dikemukakan oleh Chung & van der Lippe (2020) menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada loyalitas mereka terhadap perusahaan.

61 Hasil kuesioner pada indikator Work-Life Balance khususnya poin 4 seperti “Saya merasa terlibat dalam pekerjaan” dan pernyataan Kepuasan Kerja pada poin 7 hingga 9 seperti “Hubungan interpersonal menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan dalam hidup cenderung memiliki persepsi positif terhadap kualitas hubungan kerja dan kepuasan secara keseluruhan. Kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini justru berperan sebagai pendorong niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini tercermin pada indikator Turnover Intention, khususnya pada poin 4 yaitu pernyataan “Saya memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan dalam enam bulan ke depan”.

34 Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik demografis responden yang didominasi oleh kelompok usia muda (20–30 tahun) dan memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi (SMA hingga S1). Kelompok ini cenderung memiliki orientasi karir yang dinamis dan berambisi untuk mengembangkan diri melalui mobilitas kerja. Tingkat kepuasan kerja yang timbul dari

keseimbangan kerja-hidup tidak serta-merta menciptakan loyalitas jangka panjang, melainkan menjadi modal psikologis dan profesional yang memperkuat kepercayaan diri untuk mencari peluang karir yang lebih menjanjikan. Faktor eksternal berupa kondisi pasar kerja ritel yang kompetitif di wilayah Bogor juga turut memperkuat kecenderungan tersebut. Banyaknya perusahaan serupa yang menawarkan alternatif pekerjaan dengan kondisi kerja yang relatif setara menjadikan karyawan merasa memiliki berbagai opsi karir. Keadaan ini membuat posisi Work-Life Balance yang meningkatkan kepuasan kerja tidak selalu menurunkan niat keluar, melainkan dapat mendorong intensi untuk mencari 62 pekerjaan baru yang dianggap lebih sesuai dengan aspirasi karir individu.

#### 4.6.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Meskipun kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara stres kerja dan Turnover Intention, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan dari penelitian ini bertentangan dengan temuan dari penelitian lain. Maharani & Tamara (2024) maupun teori yang dikemukakan oleh Navines et al (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, dan secara tidak langsung meningkatkan intensi karyawan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Hasyim (2020) yang menegaskan bahwa dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja dan niat keluar dapat diminimalkan apabila terdapat faktor-faktor pelindung di lingkungan kerja, dukungan sosial, dan kondisi kerja yang mendukung. Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan melalui kondisi spesifik di PT. XYZ dan karakteristik adaptif dari para responden. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Stres Kerja, khususnya poin 12 hingga 15 seperti "Lingkungan kerja" dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga potensi tekanan kerja dapat ditekan. Selanjutnya, pada indikator Kepuasan Kerja poin 7 hingga 9 misalnya, "Hubungan interpersonal menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial antar pegawai memberikan efek psikologis yang memperkuat kepuasan kerja, meskipun dalam kondisi tekanan tertentu. 63

Karakteristik responden yang mayoritas merupakan karyawan muda dan telah terbiasa dengan dinamika kerja di sektor ritel seperti beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat, dan tekanan operasional menunjukkan tingkat resiliensi yang tinggi. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan stres pekerjaan, sehingga stres tidak secara signifikan menurunkan kepuasan kerja ataupun meningkatkan intensi untuk meninggalkan pekerjaan. Perbedaan hasil dengan penelitian Maharani & Tamara (2024) dapat dijelaskan melalui perbedaan konteks organisasi. Penelitian tersebut dilakukan pada sektor non-ritel yang memiliki tekanan kerja dengan intensitas emosional lebih tinggi, sehingga potensi dampak stres terhadap kepuasan kerja dan Turnover Intention cenderung lebih kuat. Dalam konteks PT. XYZ yang memiliki lingkungan kerja suportif dan responden yang adaptif, pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan Turnover Intention menjadi tidak signifikan. 64 BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN 5.1 Kesimpulan Setelah dilakukan teknik pengujian tentang Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 14 21 42

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

13 2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Stres

Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 23

Meskipun secara arah hubungan menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, namun secara statistik hubungan tersebut tidak signifikan. 32 57

Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan

memengaruhi kepuasan kerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh positif dan

signifikan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi terhadap

variabel Turnover Intention. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

justeru menunjukkan kecenderungan yang 65 lebih tinggi untuk mempertimbangkan

keluar. Hasil ini menunjukkan adanya dinamika yang terjadi di dalam organisasi. 11 13

4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Work-Life Balance terhadap variabel Turnover Intention di PT. XYZ Bogor. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasakan keseimbangan hidup yang baik, mereka tetap memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance saja tidak cukup untuk menahan niat keluar karyawan.

11 13 54

5) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Stres Kerja terhadap variabel Turnover Intention di PT. XYZ Bogor. Meskipun stres dalam pekerjaan meningkat, hal ini tidak secara signifikan mendorong karyawan untuk keluar. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan mungkin sudah terbiasa dengan tekanan kerja atau memiliki daya tahan yang tinggi terhadap stres kerja.

11 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Work-Life Balance terhadap variabel Turnover Intention yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. 47 Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh Work-Life Balance terhadap keinginan keluar karyawan.

7) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Stres Kerja terhadap variabel Turnover Intention yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja di PT. XYZ Bogor. Mediasi oleh kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara langsung mampu mendorong niat karyawan untuk keluar.

5.2 Saran 5.2.1. Saran Bagi Perusahaan 1) Penguatan Program Work-Life Balance untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan. Keseimbangan kerja-hidup yang tinggi juga dapat mendorong peningkatan Turnover Intention, karena karyawan merasa memiliki kendali dan kesiapan yang lebih besar untuk mencari peluang karir baru. Work-Life Balance tidak boleh dipandang sebagai bentuk fasilitas administratif semata, melainkan sebagai pendekatan menyeluruh yang mampu membentuk keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. PT. XYZ perlu merancang kebijakan yang memberikan fleksibilitas waktu kerja, dukungan terhadap kesehatan mental, serta distribusi beban kerja yang proporsional agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara berkelanjutan.

Selain itu, komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan sangat penting agar kebijakan yang diterapkan selaras dengan kebutuhan nyata di lapangan agar dapat memperkuat ikatan jangka panjang antara karyawan dengan perusahaan. 2) Optimalisasi Kepuasan Kerja untuk Menekan Turnover Intention Meskipun Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan tidak selalu menurunkan niat keluar, melainkan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan untuk mencari peluang baru. PT. XYZ dapat melakukan penyesuaian gaji bagi karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun, sebagai bentuk apresiasi yang kompetitif. Selain itu melakukan inspeksi rutin terhadap kebersihan dan kenyamanan gerai perlu dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pengakuan terhadap pencapaian individu juga penting, misalnya melalui sesi umpan balik bulanan oleh atasan langsung, yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. 3) Strategi Retensi Berbasis Keseimbangan dan Kepuasan Kerja Strategi retensi karyawan dalam lingkungan kerja modern perlu bertransformasi dari pendekatan yang berbasis kompensasi finansial menuju model yang lebih berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga perusahaan perlu menjadikan kedua aspek ini sebagai landasan utama dalam merancang kebijakan retensi. Strategi retensi sebaiknya mencakup fleksibilitas jam kerja, budaya kerja yang suportif secara psikologis, sistem pengakuan non-finansial yang adil, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan operasional sehari-hari. Penerapan strategi retensi yang berakar pada Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja bukan hanya mampu menjaga stabilitas tenaga kerja yang ada, tetapi juga menjadikan perusahaan lebih kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. 68 4) Pemantauan Turnover Intention Secara Berkala Sebagai langkah untuk mengantisipasi dan merespons kecenderungan Turnover Intention yang dipengaruhi oleh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, PT.

XYZ disarankan melakukan pemantauan secara rutin. Survei triwulanan dengan instrumen serupa dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang menunjukkan potensi niat keluar tinggi. Hasil survei tersebut kemudian dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan yang responsif, seperti pemberian insentif tambahan atau penyediaan layanan konseling guna meningkatkan retensi karyawan.

5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Peneliti di masa yang akan datang disarankan untuk memperluas cakupan penelitian agar memperoleh hasil yang lebih kompleks. 59 Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan responden dari PT. XYZ di wilayah lain atau dari perusahaan ritel sejenis. Pendekatan ini berpotensi menghasilkan gambaran yang lebih representatif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Turnover Intention di industri ritel secara keseluruhan.

2) Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang relevan untuk memperkaya pemahaman terhadap hubungan antar konstruk yang diteliti. Sebagai contoh memasukkan variabel komitmen organisasi atau peluang kerja eksternal dapat membantu menjelaskan fenomena meningkatnya Turnover Intention meskipun tingkat Kepuasan Kerja tinggi. Penambahan variabel ini dapat memperkuat model penelitian dan 69 memberikan wawasan yang lebih mendalam terhadap mekanisme psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Mengingat sektor ritel memiliki karakteristik unik seperti jam kerja fleksibel dan tekanan operasional tinggi, peneliti disarankan untuk fokus pada faktor-faktor spesifik sektor ini, seperti pola shift kerja atau interaksi dengan pelanggan, yang mungkin dapat memengaruhi Turnover Intention. 70



REPORT #27398947

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

Rank	Match Percentage	Source	Match Type
1.	0.83%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/20016/11/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/20016/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
2.	0.8%	repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/36938/2/T1_212021103_Isi.pdf">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/36938/2/T1_212021103_Isi.pdf</a>	●
3.	0.56%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6057/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6057/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
4.	0.55%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19182/2/191804049%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19182/2/191804049%20...</a>	●
5.	0.47%	dinastirev.org <a href="https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1223/763/2981">https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1223/763/2981</a>	● ●
6.	0.44%	etheses.uin-malang.ac.id <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id/72684/4/19510222.pdf">http://etheses.uin-malang.ac.id/72684/4/19510222.pdf</a>	● ●
7.	0.42%	repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35254/2/T1_212020313_Isi.pdf">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35254/2/T1_212020313_Isi.pdf</a>	●
8.	0.41%	repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/84330/1/KHINTANI%..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/84330/1/KHINTANI%..</a>	●
9.	0.4%	repository.pnb.ac.id <a href="https://repository.pnb.ac.id/14838/2/RAMA_93308_2015744114_0031126361_00...">https://repository.pnb.ac.id/14838/2/RAMA_93308_2015744114_0031126361_00...</a>	●



REPORT #27398947

INTERNET SOURCE		
10. 0.38%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6133/10/BAB%203.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6133/10/BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6133/10/BAB%203.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.37%	<a href="https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/download/...">journal.metansi.unipol.ac.id</a> <a href="https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/download/...">https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/download/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.35%	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2452-Full_Text.pdf">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> <a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2452-Full_Text.pdf">https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2452-Full_Text.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.33%	<a href="https://jurnal.usi.ac.id/index.php/ekuilnomi/article/download/729/1024/3141">jurnal.usi.ac.id</a> <a href="https://jurnal.usi.ac.id/index.php/ekuilnomi/article/download/729/1024/3141">https://jurnal.usi.ac.id/index.php/ekuilnomi/article/download/729/1024/3141</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.32%	<a href="https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/download/5398/3335/218..">jurnal.unprimdn.ac.id</a> <a href="https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/download/5398/3335/218..">https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/download/5398/3335/218..</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.32%	<a href="https://perpus-utama.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/jurnal/prosiding_smik...">perpus-utama.poltekkes-malang.ac.id</a> <a href="https://perpus-utama.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/jurnal/prosiding_smik...">https://perpus-utama.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/jurnal/prosiding_smik...</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.29%	<a href="https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/3243/1874/13087">dinastirev.org</a> <a href="https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/3243/1874/13087">https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/3243/1874/13087</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.28%	<a href="https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/3057/1692/16727">jipp.unram.ac.id</a> <a href="https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/3057/1692/16727">https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/3057/1692/16727</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.28%	<a href="https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=41289&amp;bid=3768">repository.tazkia.ac.id</a> <a href="https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=41289&amp;bid=3768">https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=41289&amp;bid=3768</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.28%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6059/10/BAB%20III.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6059/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6059/10/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
20. 0.27%	<a href="https://repo.unicimi.ac.id/413/1/SKRIPSI%20SINTA%20ANGRAIN%202032219.p...">repo.unicimi.ac.id</a> <a href="https://repo.unicimi.ac.id/413/1/SKRIPSI%20SINTA%20ANGRAIN%202032219.p...">https://repo.unicimi.ac.id/413/1/SKRIPSI%20SINTA%20ANGRAIN%202032219.p...</a>	●



REPORT #27398947

INTERNET SOURCE		
21.	<b>0.27%</b> <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> <i>http://etheses.uin-malang.ac.id/76200/2/210501110031.pdf</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
22.	<b>0.27%</b> <a href="http://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> <i>http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29060/8.%20BAB%20I...</i>	●
INTERNET SOURCE		
23.	<b>0.26%</b> <a href="http://eprints.upnyk.ac.id">eprints.upnyk.ac.id</a> <i>http://eprints.upnyk.ac.id/29622/1/Skripsi%20Kristuhadi%20Catur%20Pamungk..</i>	●
INTERNET SOURCE		
24.	<b>0.26%</b> <a href="http://repository.unissula.ac.id">repository.unissula.ac.id</a> <i>http://repository.unissula.ac.id/37412/1/Manajemen_30402000274_fullpdf.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
25.	<b>0.25%</b> <a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> <i>http://repository.uinsu.ac.id/20318/4/Skripsi_Raihan_Zaky_Hamthedy_New-_B...</i>	●
INTERNET SOURCE		
26.	<b>0.24%</b> <a href="https://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a> <i>https://digilib.uinsgd.ac.id/67544/1/17_%20-%20Muhammad%20Zaky%20-%20...</i>	●
INTERNET SOURCE		
27.	<b>0.24%</b> <a href="https://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> <i>https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29640/BAB%20IV.pdf...</i>	●
INTERNET SOURCE		
28.	<b>0.23%</b> <a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> <i>https://lib.unnes.ac.id/22592/1/7311410006-s.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
29.	<b>0.22%</b> <a href="https://journal.stiestekom.ac.id">journal.stiestekom.ac.id</a> <i>https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/download/630/497</i>	●
INTERNET SOURCE		
30.	<b>0.21%</b> <a href="https://www.liputan6.com">www.liputan6.com</a> <i>https://www.liputan6.com/feeds/read/5775505/pengertian-variabel-independen..</i>	●
INTERNET SOURCE		
31.	<b>0.21%</b> <a href="https://jurnal.umsu.ac.id">jurnal.umsu.ac.id</a> <i>https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/25109/13722</i>	●

REPORT #27398947

INTERNET SOURCE		
32. 0.2%	e-jurnal.nobel.ac.id	●
	<a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/4946/2794/13192">https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/4946/2794/13192</a>	
INTERNET SOURCE		
33. 0.2%	ojs.uajy.ac.id	●
	<a href="https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/10713/3957">https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/10713/3957</a>	
INTERNET SOURCE		
34. 0.19%	figshare.com	●
	<a href="https://figshare.com/ndownloader/files/55919906">https://figshare.com/ndownloader/files/55919906</a>	
INTERNET SOURCE		
35. 0.19%	www.academia.edu	●
	<a href="https://www.academia.edu/91438940/Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Dan_Motivas...">https://www.academia.edu/91438940/Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Dan_Motivas...</a>	
INTERNET SOURCE		
36. 0.18%	repository.upi.edu	●
	<a href="https://repository.upi.edu/103038">https://repository.upi.edu/103038</a>	
INTERNET SOURCE		
37. 0.18%	jayapanguspress.penerbit.org	●
	<a href="https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/download/3891...">https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/download/3891...</a>	
INTERNET SOURCE		
38. 0.18%	fe.ummetro.ac.id	●
	<a href="https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/download/827/477">https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/download/827/477</a>	
INTERNET SOURCE		
39. 0.18%	repository.unissula.ac.id	●
	<a href="http://repository.unissula.ac.id/37471/1/Manajemen_30402000334_fullpdf.pdf">http://repository.unissula.ac.id/37471/1/Manajemen_30402000334_fullpdf.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
40. 0.18%	repository.mediapenerbitindonesia.com	●
	<a href="http://repository.mediapenerbitindonesia.com/241/1/%28%2BISBN%29K%2020..">http://repository.mediapenerbitindonesia.com/241/1/%28%2BISBN%29K%2020..</a>	
INTERNET SOURCE		
41. 0.17%	repo.unicimi.ac.id	●
	<a href="https://repo.unicimi.ac.id/437/1/SKRIPSI_SABARLIUS%20NDURU_2032110.pdf">https://repo.unicimi.ac.id/437/1/SKRIPSI_SABARLIUS%20NDURU_2032110.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
42. 0.15%	pdfs.semanticscholar.org	●
	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/a3aa/754445883edf35c92369e4fa05e1f061464...">https://pdfs.semanticscholar.org/a3aa/754445883edf35c92369e4fa05e1f061464...</a>	



REPORT #27398947

INTERNET SOURCE		
43. 0.15%	prin.or.id <a href="https://prin.or.id/index.php/mri/article/download/3434/3269/11293">https://prin.or.id/index.php/mri/article/download/3434/3269/11293</a>	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.15%	repository.uir.ac.id <a href="https://repository.uir.ac.id/16540/1/165210281.pdf">https://repository.uir.ac.id/16540/1/165210281.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
45. 0.14%	positori.uin-alauddin.ac.id <a href="http://positori.uin-alauddin.ac.id/28625/1/80500221011_ZULKARNAIN%20SYIH..">http://positori.uin-alauddin.ac.id/28625/1/80500221011_ZULKARNAIN%20SYIH..</a>	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.14%	repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20813/BAB%20IV.pdf...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20813/BAB%20IV.pdf...</a>	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.14%	www.kompasiana.com <a href="https://www.kompasiana.com/mufida25366/686550afed6415517d390232/peran...">https://www.kompasiana.com/mufida25366/686550afed6415517d390232/peran...</a>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.13%	jurnal.stikes-ibnusina.ac.id <a href="https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/download/1031/98...">https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/download/1031/98...</a>	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.13%	repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/30141/6/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/30141/6/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.13%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/6345/3/BAB%202.pdf">http://repository.stei.ac.id/6345/3/BAB%202.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.12%	deepublishstore.com <a href="https://deepublishstore.com/blog/cara-menentukan-variabel-dependen-dan-in...">https://deepublishstore.com/blog/cara-menentukan-variabel-dependen-dan-in...</a>	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.12%	pics.unipma.ac.id <a href="http://pics.unipma.ac.id/content/download/B009_03_06_2022_02_36_374.%20...">http://pics.unipma.ac.id/content/download/B009_03_06_2022_02_36_374.%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.11%	etheses.uin-malang.ac.id <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id/54331/1/19510052.pdf">http://etheses.uin-malang.ac.id/54331/1/19510052.pdf</a>	● ●



REPORT #27398947

INTERNET SOURCE		
54.	0.11% journal.arimbi.or.id <a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/1723/1922/8378">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/1723/1922/8378</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.1% eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0167/B.131.19.0167-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0167/B.131.19.0167-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.1% repository.unj.ac.id <a href="http://repository.unj.ac.id/3132/1/1125152970_Shinta%20Nursyianah_Hubunga...">http://repository.unj.ac.id/3132/1/1125152970_Shinta%20Nursyianah_Hubunga...</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.1% journal.stiejayakarta.ac.id <a href="http://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/download/337..">http://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/download/337..</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.09% yapindo-cdn.b-cdn.net <a href="https://yapindo-cdn.b-cdn.net/article/44193/1719368444920.pdf">https://yapindo-cdn.b-cdn.net/article/44193/1719368444920.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.08% ji.unbari.ac.id <a href="https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/viewFile/3629/1735">https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/viewFile/3629/1735</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.07% www.bajangjournal.com <a href="https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/1528/1063">https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/1528/1063</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.07% repo.stie-pembangunan.ac.id <a href="https://repo.stie-pembangunan.ac.id/1944/1/15612035.pdf">https://repo.stie-pembangunan.ac.id/1944/1/15612035.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.05% jurnal.unsil.ac.id <a href="https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/download/849/552">https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/download/849/552</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.04% repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/22163/1/191804034%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/22163/1/191804034%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.03% repository.upnjatim.ac.id <a href="https://repository.upnjatim.ac.id/28049/2/17012010107.-bab1.pdf">https://repository.upnjatim.ac.id/28049/2/17012010107.-bab1.pdf</a>	●



REPORT #27398947

INTERNET SOURCE

65. **0.02%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/12003/5/BAB%20III.pdf>



INTERNET SOURCE

66. **0%** jurnal.untan.ac.id

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67740/75676598161>

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.21%** repository.unissula.ac.id

[http://repository.unissula.ac.id/37412/1/Manajemen\\_30402000274\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/37412/1/Manajemen_30402000274_fullpdf.pdf)

INTERNET SOURCE

2. **0.15%** repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/84330/1/KHINTANI%..>

INTERNET SOURCE

3. **0.14%** journal.stimykp.n.ac.id

<https://journal.stimykp.n.ac.id/index.php/cb/article/view/302>

INTERNET SOURCE

4. **0%** repository.uinsu.ac.id

[http://repository.uinsu.ac.id/20318/4/Skripsi\\_Raihan\\_Zaky\\_Hamtheldy\\_New-\\_B...](http://repository.uinsu.ac.id/20318/4/Skripsi_Raihan_Zaky_Hamtheldy_New-_B...)