

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. YXG, yang beroperasi dengan nama YXG Mart, tergolong sebagai salah satu jaringan *retail* waralaba di Indonesia. YXG Mart berorientasi pada penjualan barang kebutuhan sehari-hari dengan luas area < 200 m². Toko YXG Mart yang pertama didirikan di Kawasan Ancol, Kota Jakarta Utara, pada tanggal 20 -Juni - 1988. Seiring perkembangan pasar, YXG Mart terus membuka gerai diberagam lokasi seperti area perumahan, perkantoran, pusat niaga, tempat wisata, dan apartemen. Strategi bisnis waralaba PT. YXG merupakan yang pertama dan menjadi pionir dalam industri retail atau minimarket di Inddeonesia. Tanggapan masyarakat sangat baik, terlihat dari meningkatnya jumlah *franchise* PT. YXG seiring berjalannya waktu. Model usaha waralaba perusahaan diakui pula oleh pemerintah berdasarkan penghargaan yang diterima oleh PT. YXG sebagai "Perusahaan Waralaba Unggul 2003." Melansir dari laman website PT. YXG, perkembangan gerai YXG Mart meningkat cepat dengan jumlah toko per Agustus 2022 sebanyak 19.000 gerai toko. Pengadaan barang untuk seluruh toko berasal dari 42 sentra distribusi PT. YXG yang memasok lebih dari 5.000 kategori produk. Moto perusahaan adalah "Mudah dan Hemat".

a) **Visi Perusahaan**

Menjadi aset negara dalam bentuk jaringan toko waralaba yang unggul dalam persaingan global.

b) **Budaya Perusahaan**

Mematuhi norma-norma transparansi, kejujuran dan integritas, kerjasama, kemajuan dengan inovasi, efisien dengan memprioritaskan kepuasan pelanggan.

4.2 Hasil Analisis Data

Pada deskripsi data akan dijelaskan tentang deskripsi responden, analisis data penelitian hingga uji hipotesis. Kriteria responden berdasarkan gender, rentang usia, status pernikahan, jarak tempuh, dan masa kerja. Analisis kuantitatif mencakup analisis model pengukuran (*outer model*), model structural (*inner model*), hingga pengujian hipotesis. Studi yang dilakukan ini ingin mengetahui hasil penelitian “Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. YXG Head Office” dan analisis data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi perangkat lunak (*software*) *SmartPLS* 4. *SmartPLS* adalah perangkat lunak yang digunakan untuk analisis persamaan struktural SEM dengan menggunakan metode PLS.

4.2.1 Karakteristik Responden

Setelah dilakukan distribusi kuesioner, didapatkan 100 responden dengan detail sebagai berikut :

Table 4.1
Tabel Responden

| No | Nama Divisi | Jumlah | Sampel | Responden |
|--------------|-----------------------------|-------------|-----------|------------|
| 1. | HR and Education | 180 | 13 | 16 |
| 2. | General Affair and Services | 150 | 11 | 11 |
| 3. | Merchandising | 170 | 12 | 12 |
| 4. | IT Server and Network | 112 | 8 | 8 |
| 5. | Procurement | 100 | 7 | 9 |
| 6. | Marketing Franchise | 154 | 11 | 12 |
| 7. | Operation and Logistik | 288 | 20 | 20 |
| 8. | Legal | 50 | 4 | 4 |
| 9. | Finance and Audit | 100 | 7 | 8 |
| TOTAL | | 1304 | 93 | 100 |

4.2.2 Klasifikasi Responden Sesuai Jenis Kelamin

Table 4.2
Klasifikasi Jenis Kelamin

| No | Identitas Gender | Frekuensi | Presentase |
|-------|------------------|-----------|------------|
| 1 | Pria | 43 | 43% |
| 2 | Wanita | 57 | 57% |
| Total | | 100 | 100% |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.2 terlihat mengindikasikan bahwasanya mayoritas responden dalam analisis ini merupakan wanita total jumlah 57 responden (57%). Sementara, karyawan pria berjumlah 43 orang (43%).

4.2.3 Klasifikasi Responden Sesuai Usia

Table 4.3
Klasifikasi usia

| No | Usia (Thn) | Frekuensi | Presentase |
|-------|------------|-----------|------------|
| 1 | 21 - 30 | 37 | 37% |
| 2 | 31 - 40 | 35 | 35% |
| 3 | 41 - 50 | 18 | 18% |
| 4 | > 50 | 10 | 10% |
| Total | | 100 | 100% |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.3 tersebut mengindikasikan bahwasanya mayoritas responden dalam analisis ini berusia antara 21-30, yakni berjumlah 37 responden (37%), kemudian dengan rentang usia 31-40 sejumlah 35 responden (35%), rentang usia 41-50 sejumlah 18 responden (18%), dan rentang usia >50 sejumlah 10 responden (10%).

4.2.4 Klasifikasi Responden Sesuai Status Pernikahan

Table 4.4
Klasifikasi Status Pernikahan

| No | Status Pernikahan | Frekuensi | Presentase |
|-------|-------------------|-----------|------------|
| 1 | Lajang | 14 | 14% |
| 2 | Sudah Menikah | 86 | 86% |
| Total | | 100 | 100% |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.4 tersebut mengindikasikan mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus “sudah menikah” dengan persentase sebesar 86% sejumlah 86 orang. Sedangkan responden dengan status “Lajang/belum menikah” sebesar 14% dengan jumlah 14 orang.

4.2.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jarak Tempuh Tempat Kerja

Table 4.5
Klasifikasi Jarak Tempuh Kerja

| No | Waktu Tempuh | Frekuensi | Presentase |
|-------|------------------|-----------|------------|
| 1 | < 30 menit | 10 | 10% |
| 2 | 30 menit – 1 Jam | 9 | 9% |
| 3 | 1 Jam – 1,5 Jam | 33 | 33% |
| 4 | 1,5 Jam – 2 Jam | 27 | 27% |
| 5 | > 2 Jam | 21 | 21% |
| Total | | 100 | 100% |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.4 terlihat mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki jarak tempuh antara rumah dan tempat kerja berdurasi 1 jam – 1,5 jam sebesar 33% atau 33 responden. Kemudian rentang durasi < 30 menit sebanyak 10 orang (10%), rentang durasi 30 menit – 1 jam sebanyak 9 orang (9%), rentang durasi 1,5 jam – 2

jam sebanyak 27 orang (27%), dan rentang durasi > 2 jam sebanyak 21 orang (21%).

4.2.6 Klasifikasi Responden Sesuai Masa Kerja

Table 4.6
Masa Kerja Responden

| No | Masa Kerja (Thn) | Frekuensi | Presentase |
|-------|------------------|-----------|------------|
| 1 | < 1 | 5 | 5% |
| 2 | 1 – 5 | 32 | 32% |
| 3 | 6 – 10 | 32 | 32% |
| 4 | 11 -15 | 15 | 15% |
| 5 | > 15 | 16 | 16% |
| Total | | 100 | 100% |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.5 terlihat responden yang memiliki masa kerja dengan jangka waktu 1 sampai 5 dan 6 sampai 10 tahun mendapat jumlah yang sama yakni 32 orang (32%). Rentang masa kerja < 1 tahun sejumlah 5 orang (5%), 11-15 tahun sejumlah 15 orang (15%), dan masa kerja > 15 tahun sejumlah 16 orang (16%).

4.3 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif ialah teknik dalam statistik untuk mengumpulkan dan menyajikan data agar lebih mudah dimengerti. Dalam analisis ini, variabel yang digunakan adalah keseimbangan pekerjaan-kehidupan, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan kepuasan kerja. Variabel-variabel ini diberi skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Jadi, untuk menentukan intervalnya, langkah-langkah berikut digunakan:

$$\text{Interval Kelas } C = (X_n - X_1) : k$$

$$C = (4-1) : 4$$

$$C = 3 : 4$$

$$C = 0,75$$

Table 4.7
Interval Rata-Rata Tanggapan Responden

| Interval rata-rata | Pernyataan |
|--------------------|---------------------------|
| 1,0 – 1,75 | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 1,75 – 2,5 | Tidak Setuju (TS) |
| 2,5 – 3,25 | Setuju (S) |
| 3,25 – 4,0 | Sangat Setuju (SS) |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

4.3.1 Tabel Frekuensi Variabel *Work-life Balance*

Variabel WLB terdiri dari 15 pernyataan indikator yang diminta untuk ditanggapi oleh partisipan. Jawaban partisipan terdapat pada kolom berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel WLB

| Item | STS | | TS | | S | | SS | | JUMLAH | | RATA-RATA |
|--------|-----|------|----|------|----|------|----|------|--------|------|-----------|
| | F | 100% | F | 100% | F | 100% | F | 100% | F | 100% | |
| WLB 1 | 26 | 0,26 | 18 | 0,18 | 25 | 0,25 | 31 | 0,31 | 100 | 100% | 2,61 |
| WLB 2 | 18 | 0,18 | 18 | 0,18 | 19 | 0,19 | 45 | 0,45 | 100 | 100% | 2,91 |
| WLB 3 | 18 | 0,18 | 22 | 0,22 | 33 | 0,33 | 27 | 0,27 | 100 | 100% | 2,69 |
| WLB 4 | 16 | 0,16 | 16 | 0,16 | 23 | 0,23 | 45 | 0,45 | 100 | 100% | 2,97 |
| WLB 5 | 13 | 0,13 | 24 | 0,24 | 28 | 0,28 | 35 | 0,35 | 100 | 100% | 2,85 |
| WLB 6 | 8 | 0,08 | 18 | 0,18 | 25 | 0,25 | 49 | 0,49 | 100 | 100% | 3,15 |
| WLB 7 | 12 | 0,12 | 23 | 0,23 | 41 | 0,41 | 24 | 0,24 | 100 | 100% | 2,77 |
| WLB 8 | 8 | 0,08 | 20 | 0,2 | 29 | 0,29 | 43 | 0,43 | 100 | 100% | 3,07 |
| WLB 9 | 9 | 0,09 | 29 | 0,29 | 24 | 0,24 | 38 | 0,38 | 100 | 100% | 2,91 |
| WLB 10 | 13 | 0,13 | 17 | 0,17 | 29 | 0,29 | 41 | 0,41 | 100 | 100% | 2,98 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|-------------|
| WLB 11 | 16 | 0,16 | 17 | 0,17 | 32 | 0,32 | 35 | 0,35 | 100 | 100% | 2,86 |
| WLB 12 | 10 | 0,1 | 20 | 0,2 | 37 | 0,37 | 33 | 0,33 | 100 | 100% | 2,93 |
| WLB 13 | 11 | 0,11 | 20 | 0,2 | 31 | 0,31 | 38 | 0,38 | 100 | 100% | 2,96 |
| WLB 14 | 12 | 0,12 | 20 | 0,2 | 32 | 0,32 | 36 | 0,36 | 100 | 100% | 2,92 |
| WLB 15 | 7 | 0,07 | 16 | 0,16 | 35 | 0,35 | 42 | 0,42 | 100 | 100% | 3,12 |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 2,91 |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Dari 100 orang yang disurvei, rata-rata nilai variable *work-life balance* adalah 2,91, yang menunjukkan bahwa variable tersebut memiliki klasifikasi penilaian yang positif.

4.3.2 Tabel Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

Untuk variabel TI, responden diberi 4 indikator pertanyaan untuk menjawab. Tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel TI

| Item | STS | | TS | | S | | SS | | JUMLAH | | RATA-RATA |
|-------------------|-----|------|----|------|----|------|----|------|--------|------|-------------|
| | F | 100% | F | 100% | F | 100% | F | 100% | F | 100% | |
| TI1 | 15 | 0,15 | 34 | 0,34 | 30 | 0,3 | 21 | 0,21 | 100 | 100% | 2,57 |
| TI2 | 21 | 0,21 | 28 | 0,28 | 22 | 0,22 | 29 | 0,29 | 100 | 100% | 2,59 |
| TI3 | 14 | 0,14 | 37 | 0,37 | 31 | 0,31 | 18 | 0,18 | 100 | 100% | 2,53 |
| TI4 | 21 | 0,21 | 28 | 0,28 | 27 | 0,27 | 24 | 0,24 | 100 | 100% | 2,54 |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 2,56 |

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.9 dari total 100 responden, diperoleh tanggapan terkait variable *turnover intention*. Rata-rata yang diperoleh untuk variable TI sebesar 2,56. Hasil ini

menunjukkan bahwa niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan responden berada pada kategori penilaian yang cukup tinggi. Artinya, para karyawan yang disurvei memiliki kecenderungan yang cukup besar untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

4.3.3 Tabel Frekuensi Variabel *Job Satisfaction*

Untuk variabel *job satisfaction*, responden diberi 10 indikator pertanyaan untuk menjawab. Jawaban responden disajikan dalam kolom berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel JS

| Item | STS | | TS | | S | | SS | | JUMLAH | | RATA-RATA |
|-------------------|-----|------|----|------|----|------|----|------|--------|------|-------------|
| | F | 100% | F | 100% | F | 100% | F | 100% | F | 100% | |
| JS 1 | 12 | 0,12 | 16 | 0,16 | 21 | 0,21 | 51 | 0,51 | 100 | 100% | 3,11 |
| JS 2 | 11 | 0,11 | 24 | 0,24 | 33 | 0,33 | 32 | 0,32 | 100 | 100% | 2,86 |
| JS 3 | 10 | 0,1 | 22 | 0,22 | 29 | 0,29 | 39 | 0,39 | 100 | 100% | 2,97 |
| JS 4 | 11 | 0,11 | 25 | 0,25 | 24 | 0,24 | 40 | 0,4 | 100 | 100% | 2,93 |
| JS 5 | 14 | 0,14 | 16 | 0,16 | 25 | 0,25 | 45 | 0,45 | 100 | 100% | 3,01 |
| JS 6 | 17 | 0,17 | 21 | 0,21 | 23 | 0,23 | 39 | 0,39 | 100 | 100% | 2,84 |
| JS 7 | 9 | 0,09 | 19 | 0,19 | 38 | 0,38 | 34 | 0,34 | 100 | 100% | 2,97 |
| JS 8 | 9 | 0,09 | 23 | 0,23 | 30 | 0,3 | 38 | 0,38 | 100 | 100% | 2,97 |
| JS 9 | 16 | 0,16 | 17 | 0,17 | 27 | 0,27 | 40 | 0,4 | 100 | 100% | 2,91 |
| JS 10 | 12 | 0,12 | 16 | 0,16 | 29 | 0,29 | 43 | 0,43 | 100 | 100% | 3,03 |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 2,96 |

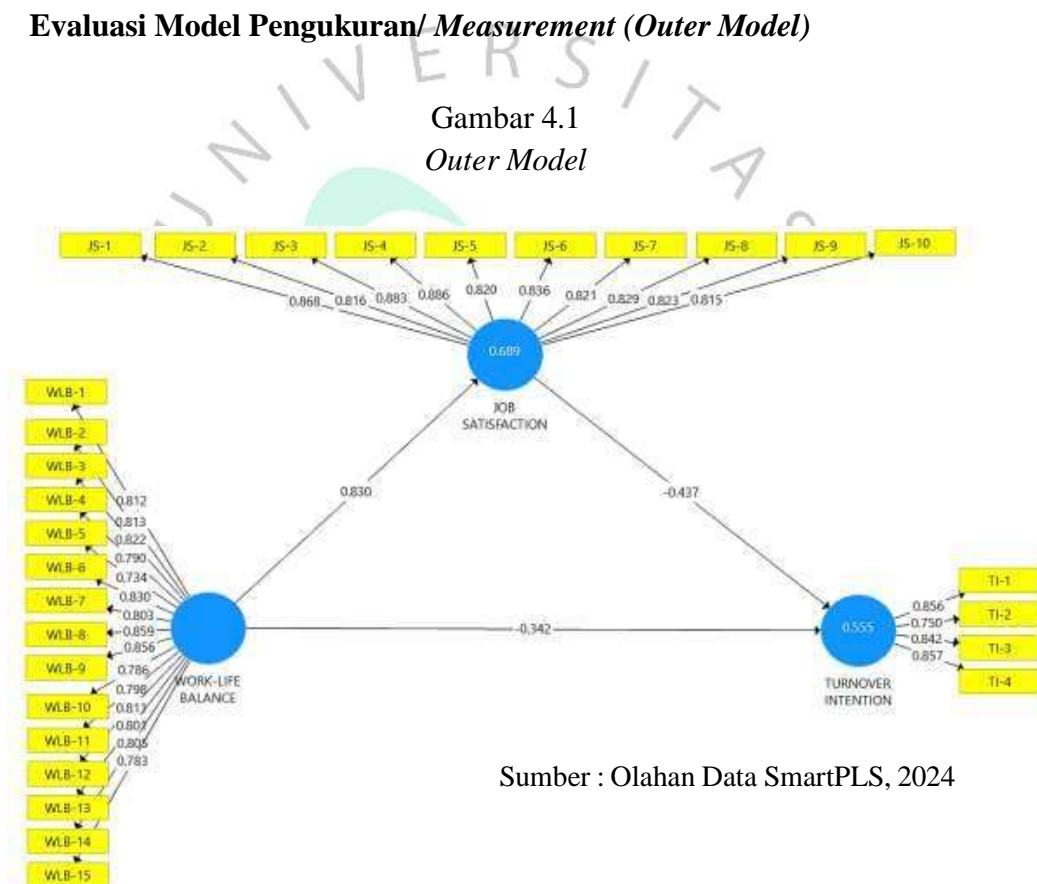
Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Pada bagan 4.10 dari 100 responden, diperoleh tanggapan terkait variable *job satisfaction*. Rata-rata yang diperoleh untuk variable JS sebesar 2,96. Hasil ini menunjukkan bahwa variable *job satisfaction* memiliki tingkat penilaian yang baik.

4.4 Analisis Inferensial

Metode analisis data SEM berbasis PLS atau *Partial Least Square* dikenal sebagai SmartPLS versi 4. Evaluasi model luar, atau model pengukuran, dilakukan pada tahap pertama, yang menguji keterkaitan item pertanyaan dengan variabel yang diukur. Tahap kedua melibatkan evaluasi model dalam, atau model struktural, yang menguji hipotesis. Pada tahap ini, estimasi koefisien jalur juga dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel endogen & eksogen.

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran/ *Measurement (Outer Model)*



Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Dalam analisis data menggunakan SmartPLS untuk mengevaluasi *outer model*, terdapat tiga kriteria utama yang digunakan: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan *indikator reflektif* dinilai berdasarkan hubungan antara skor item atau skor

komponen yang dihasilkan oleh perangkat lunak PLS. Model pengukuran dalam analisis ini terdiri dari model pengukuran *reflektif*, dengan variable WLB (x), TI (y), dan JS (z).

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

a. *Outer Loading*

Tujuan pemeriksaan ini adalah untuk menentukan validitas keterkaitan antar indikator dan konstruk atau variabel laten. Menurut penelitian (Ghozali, 2021), besaran tetap yang diperlukan untuk mengevaluasi validitas konvergen adalah lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian dengan skala yang lebih rendah, nilai faktor pengisian antara 0,5 dan 0,6 masih diperbolehkan. Hasil dari pengolahan data menggunakan SmartPLS untuk setiap indikator ditunjukkan di sini.

Tabel 4.11
Outer Loading

| | WLB (x) | TI (y) | JS (z) | Hasil |
|---------------|---------|--------|--------|--------------|
| WLB 1 | 0.812 | | | Valid |
| WLB 2 | 0.813 | | | Valid |
| WLB 3 | 0.822 | | | Valid |
| WLB 4 | 0.790 | | | Valid |
| WLB 5 | 0.734 | | | Valid |
| WLB 6 | 0.830 | | | Valid |
| WLB 7 | 0.803 | | | Valid |
| WLB 8 | 0.859 | | | Valid |
| WLB 9 | 0.856 | | | Valid |
| WLB 10 | 0.786 | | | Valid |
| WLB 11 | 0.798 | | | Valid |
| WLB 12 | 0.811 | | | Valid |
| WLB 13 | 0.801 | | | Valid |

| | | | | |
|---------------|-------|-------|-------|--------------|
| WLB 14 | 0.805 | | | Valid |
| WLB 15 | 0.783 | | | Valid |
| TI 1 | | 0.856 | | Valid |
| TI 2 | | 0.750 | | Valid |
| TI 3 | | 0.842 | | Valid |
| TI 4 | | 0.857 | | Valid |
| JS 1 | | | 0.868 | Valid |
| JS 2 | | | 0.816 | Valid |
| JS 3 | | | 0.883 | Valid |
| JS 4 | | | 0.886 | Valid |
| JS 5 | | | 0.820 | Valid |
| JS 6 | | | 0.836 | Valid |
| JS 7 | | | 0.821 | Valid |
| JS 8 | | | 0.829 | Valid |
| JS 9 | | | 0.823 | Valid |
| JS 10 | | | 0.815 | Valid |

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Semua indikator dianggap valid karena memiliki *factor loading* yang melebihi 0,7, sesuai dengan yang tercatat dalam Tabel 4.11 di atas.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Mengukur perbandingan nilai akar kuadrat AVE terkait dengan korelasi diantara konstruk adalah cara untuk mengevaluasi model pengukuran dengan menggunakan *square root of average variance extracted*. Nilai AVE pada setiap variabel harus $> 0,5$ (Ghozali, 2021). Hasil nilai AVE pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.12

Uji AVE

| | AVE | Hasil |
|----------------|------------|--------------|
| WLB (x) | 0.706 | <i>Valid</i> |
| TI (y) | 0.685 | <i>Valid</i> |
| JS (z) | 0.652 | <i>Valid</i> |

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Tabel 4.12 memperlihatkan nilai AVE > 0,5 untuk semua konstruk dalam model penelitian yang berarti telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Dengan menggunakan standar empiris, validitas diskriminasi adalah suatu konsep yang dinilai berbeda dari konsep lainnya. Untuk menilai validitas diskriminasi, peneliti mempertimbangkan faktor *cross-loading* dan *Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations*.

a. *Cross Loading*

Nilai *cross loading* dihitung untuk setiap konstruk (Ghozali, 2021) memastikan korelasi antar konstruk dengan item yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang ditargetkan adalah > 0,7. Nilai *cross loading* ini ditunjukkan sebagai berikut.dari setiap indikator :

Tabel 4.13

Cross Loading

| | WLB (x) | TI (y) | JS (z) |
|--------------|----------------|---------------|---------------|
| WLB-1 | 0.812 | -0.494 | 0.618 |
| WLB-2 | 0.813 | -0.594 | 0.649 |
| WLB-3 | 0.822 | -0.548 | 0.653 |
| WLB-4 | 0.790 | -0.629 | 0.689 |
| WLB-5 | 0.734 | -0.537 | 0.576 |

| | | | |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| WLB-6 | 0.830 | -0.626 | 0.712 |
| WLB-7 | 0.803 | -0.553 | 0.614 |
| WLB-8 | 0.859 | -0.646 | 0.709 |
| WLB-9 | 0.856 | -0.550 | 0.700 |
| WLB-10 | 0.786 | -0.518 | 0.672 |
| WLB-11 | 0.798 | -0.562 | 0.703 |
| WLB-12 | 0.811 | -0.546 | 0.671 |
| WLB-13 | 0.801 | -0.605 | 0.705 |
| WLB-14 | 0.805 | -0.525 | 0.624 |
| WLB-15 | 0.783 | -0.564 | 0.728 |
| TI-1 | -0.640 | 0.856 | -0.654 |
| TI-2 | -0.530 | 0.750 | -0.460 |
| TI-3 | -0.651 | 0.842 | -0.601 |
| TI-4 | -0.553 | 0.857 | -0.597 |
| JS-1 | 0.671 | -0.608 | 0.868 |
| JS-2 | 0.667 | -0.565 | 0.816 |
| JS-3 | 0.733 | -0.686 | 0.883 |
| JS-4 | 0.771 | -0.624 | 0.886 |
| JS-5 | 0.640 | -0.538 | 0.820 |
| JS-6 | 0.735 | -0.631 | 0.836 |
| JS-7 | 0.718 | -0.564 | 0.821 |
| JS-8 | 0.738 | -0.660 | 0.829 |
| JS-9 | 0.611 | -0.601 | 0.823 |
| JS-10 | 0.668 | -0.555 | 0.815 |

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.13, setiap indikator yang terlibat dalam variabel memiliki nilai *cross-loading* yang lebih tinggi dibandingkan indikator

lainnya. Ini mengindikasikan setiap indikator yang digunakan memiliki nilai validitas diskriminan yang tinggi.

b. Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations (HTMT)

Menurut (Ghozali, 2021) dalam konteks pengukuran validitas diskriminan menggunakan HTMT dengan nilai ambang batas yang disarankan < 0.90

Tabel 4.14
HTMT

| | JS | TI | WLB |
|---------------------------|-----------|-----------|------------|
| <i>Job Satisfaction</i> | | | |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.796 | | |
| <i>Work-Life Balance</i> | 0.862 | 0.772 | |

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Tabel 4.14 HTMT menunjukkan $< 0,9$ dengan arti semua konstruk valid secara validitas diskriminan.

3. Uji Reliabilitas

Ada dua kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk variable laten. *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengevaluasi konstruk adalah pengujian berikutnya untuk menganalisis outer model. Untuk mengevaluasi reliabilitas konsistensi internal dalam SEM-PLS, nilai *Composite Reliability* (CR) dapat dilihat. Menurut Hair et al. (2021), nilai CR $> 0,7$ dianggap reliabel. Hasil evaluasi model PLS sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability | Hasil |
|---------------|-------------------------|------------------------------|-----------------|
| <i>JS (z)</i> | 0.954 | 0.960 | <i>Reliable</i> |
| <i>TI (y)</i> | 0.846 | 0.897 | <i>Reliable</i> |

| | | | |
|----------------|-------|-------|-----------------|
| WLB (x) | 0.962 | 0.966 | <i>Reliable</i> |
|----------------|-------|-------|-----------------|

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Berdasarkan bagan 4.15, dapat diindikasikan bahwa konstruk memiliki *reliabilitas* yang baik atau *reliable* dengan nilai $> 0,7$

4.4.2 Evaluasi Model Struktural/ *Structural (Inner Model)*

1. R-Square

Pengaruh variabel independen terhadap suatu variabel dependen dapat diukur menggunakan rumus R-Square. Nilai R-Square yang disesuaikan berdasarkan kriteria standar kesalahan dan memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang kemampuan konstruk eksogen untuk menjelaskan konstruk endogen. Nilai R-Square 0,67 dianggap baik, 0,33 dianggap moderat, dan 0,19 dianggap lemah (Ghozali, 2021).

Tabel 4.16
Nilai *R-Square*

| | R-square | R-square adjusted |
|---------------|-----------------|--------------------------|
| JS (z) | 0.689 | 0.686 |
| TI (y) | 0.555 | 0.546 |

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Dari data diatas terdapat nilai *Adjusted R-Square* 0,686 dan 0,546. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel JS dan TI berpengaruh sebesar 68,6% dan 54,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. F-Square

Analisis F-Square Menurut (Hair et al., 2021), kriteria penilaian dari uji f-square sebagai berikut : 0,35 (kuat), 0,15 (moderat), dan 0,02 (lemah). Berikut hasil atau output yang disajikan setelah melakukan pengujian f-square:

Tabel 4.17
Nilai *F-Square*

| | JS (z) | TI (y) | WLB (x) |
|----------------|---------------|---------------|----------------|
| JS (z) | | 0.133 | |
| TI (y) | | | |
| WLB (x) | 2.218 | 0.082 | |

Pada tabel 4.17 diketahui bahwa nilai uji f-square atas variabel WLB terhadap JS sebesar 2.218, atau dapat dikatakan bahwa hubungan kausalitas antara WLB terhadap JS memiliki pengaruh yang kuat. Nilai uji f-square atas variabel WLB terhadap TI sebesar 0,082, atau dapat dikatakan bahwa hubungan kausalitas WLB terhadap TI memiliki pengaruh yang moderat. Dan nilai uji f-square atas variabel JS terhadap TI sebesar 0,133, atau dapat dikatakan bahwa hubungan kausalitas antara JS terhadap TI memiliki pengaruh yang moderat.

3. Predictive Relevance (Q^2)

Selain memperhatikan nilai R-square, evaluasi hasil model struktural juga dapat dilakukan dengan menggunakan Q^2 (*predictive relevance*), nilai $Q^2 > 0$ mengartikan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ mengartikan kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2021).

Tabel 4.18
Nilai Q^2

| | Q^2predict |
|---------------|--------------------------------|
| JS (z) | 0.680 |
| TI (y) | 0.482 |

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

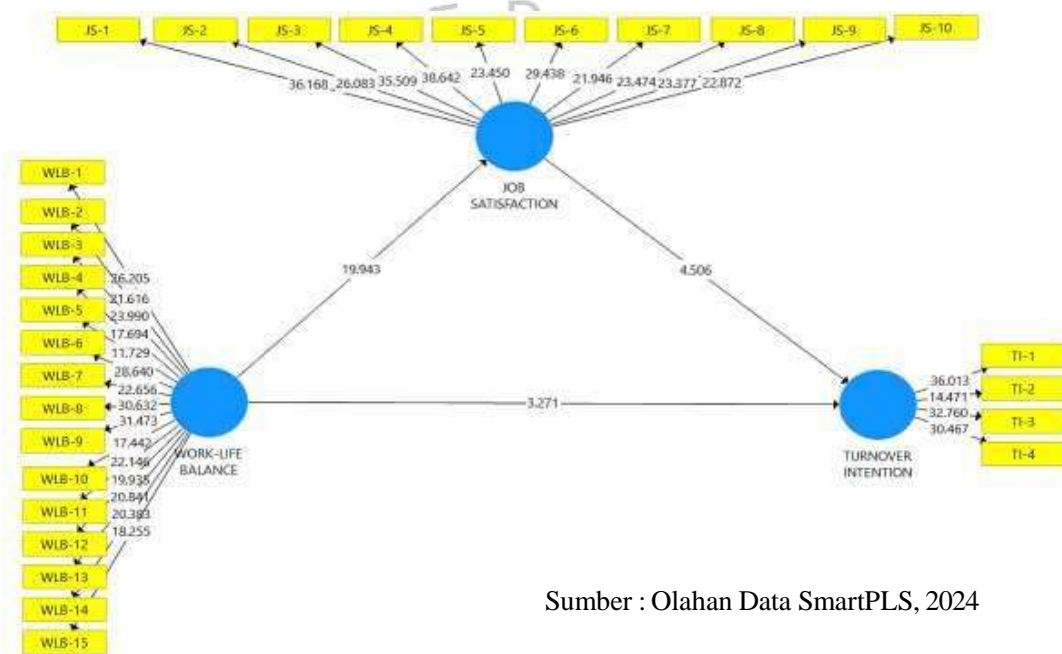
Pada bagan 4.18 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel dipengaruhi nilai $Q^2 > 0$ (nol) sehingga nilai tersebut dapat dikatakan *predictive relevance*. Nilai yang didapatkan untuk *job satisfaction* sebesar 0.680 dan nilai untuk *turnover intention* adalah sebesar 0.482

4.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi dari parameter yang diestimasi untuk menunjukkan bagaimana variabel penelitian berinteraksi satu sama lain. PLS menguji setiap hubungan hipotesis secara statistik dengan simulasi. Metode bootstrap diterapkan pada sampel ini. Berikut ini adalah hasil *bootstrapping* untuk analisis PLS :

Gambar 4.2

Model *Bootstrapping*



Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Hipotesis

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P-values | Hasil |
|-----------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|-------|
| WLB (x) -> TI (y) | -0.342 | -0.337 | 0.104 | 3.271 | 0.001 | Sig |
| WLB (x) -> JS (z) | 0.830 | 0.833 | 0.042 | 19.943 | 0.000 | Sig |

| | | | | | | |
|----------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-----|
| JS (z) -> TI (y) | -0.437 | -0.445 | 0.097 | 4.506 | 0.000 | Sig |
|----------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-----|

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

Pada tabel 4.19 didapatkan hasil P-values yang menunjukkan <0,05.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dijelaskan, sbb :

1. Terdapat pengaruh antara *work-life balance* (x) terhadap *turnover intention* (y) pada Karyawan *Head Office* PT. YXG

Hubungan variabel WLB (x) terhadap variabel TI (y) memperlihatkan nilai *original sample* -0,342 artinya hubungan kedua variabel negatif/tidak searah. P-value 0,001 < 0,05 memiliki arti signifikan. Maka dapat disimpulkan, WLB (x) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y). Hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Terdapat pengaruh antara *work-life balance* (X) terhadap *job satisfaction* (Z) pada Karyawan *Head Office* PT. YXG

Hubungan variabel WLB (x) terhadap JS (z) memperlihatkan nilai *original sample* 0,830 artinya hubungan kedua variabel positif/searah. P-value 0,000 < 0,05 memiliki arti signifikan. Maka dapat disimpulkan, WLB (x) berpengaruh secara positif signifikan terhadap JS (z). Hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Terdapat pengaruh antara *Job satisfaction* (Z) terhadap *Turnover intention* (Y) pada Karyawan *Head Office* PT. YXG

Hubungan variabel JS (z) terhadap TI (y) memperlihatkan nilai *original sample* -0,437 artinya hubungan kedua variabel negatif/tidak searah. P-value 0,000 < 0,05 memiliki arti signifikan. Maka dapat disimpulkan JS (z) berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap TI (y). Hipotesis ketiga (H3) diterima.

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Intervening

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P-values |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|--------|--------|-------|-------|-------|
| WLB (x) -> JS (z) -> TI (y) | -0.363 | -0.370 | 0.082 | 4.409 | 0.000 |
|--|--------|--------|-------|-------|-------|

Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024

4. Pengaruh *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening antara *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Nilai P adalah 0.000 signifikan karena $< 0,05$, mengartikan hubungan signifikan antara JS (z) sebagai Variabel Intervening antara WLB (x) terhadap TI (x). Nilai *Original sample* -0,363 menunjukkan nilai negatif, maka JS (z) memiliki hubungan negatif sebagai variabel intervening antara WLB (x) terhadap TI (y). Hipotesis keempat (H4) diterima.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*), serta bagaimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat memediasi hubungan tersebut. Pengelolaan *Work-life Balance* yang kurang efektif berdampak negatif terhadap sikap dan perilaku karyawan, termasuk meningkatkan *Turnover Intention* pada diri karyawan hingga akhirnya mengurangi produktivitas organisasi.

4.6.1 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* (H1)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan metode analisis jalur, dapat disimpulkan variabel WLB berpengaruh negatif terhadap TI, dengan arah hubungan negatif mengartikan jika semakin baik pengelolaan WLB maka tingkat TI karyawan akan menurun. Maka, WLB berpengaruh negatif signifikan terhadap TI. WLB yang baik memiliki pengaruh karena secara langsung mempengaruhi kesejahteraan psikologis, produktivitas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan dengan pengelolaan WLB yang baik cenderung lebih produktif dan mempunyai

performa bekerja yang lebih baik karena dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan lebih efektif. Pengelolaan WLB yang baik pun akan mampu mempertahankan karyawan berbakat dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sismawati & Lataruva, 2020) dan (Isnaton & Riyanto, 2020) yang mengungkapkan terdapat pengaruh negatif signifikan antara WLB terhadap TI. Karyawan yang merasakan WLB yang baik lebih cenderung menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, yang berarti mereka lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang. Hasil uji juga didukung oleh jawaban kuesioner dari responden variabel WLB 6 indikator “Waktu yang saya luangkan untuk bekerja tidak mengganggu hubungan saya dengan keluarga dan/atau pasangan.” yang menghasilkan nilai cukup tinggi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa WLB berpengaruh dalam mempertahankan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa mereka mampu mengelola waktu kerja dan waktu untuk keluarga atau pasangan dengan baik, mereka karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Ketika karyawan merasa dapat mengatur waktu dan energi mereka secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan komitmen pribadi mereka, mereka cenderung lebih puas dan bahagia dengan situasi kerja mereka.

4.6.2 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Satisfaction* (H2)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan metode analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap JS. Dengan arah hubungan positif mengartikan bahwa semakin baik pengelolaan WLB pada karyawan, semakin meningkat kepuasan kerja mereka. WLB tidak hanya sekedar memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Perusahaan yang memprioritaskan WLB dapat memanfaatkan kepuasan kerja yang baik sebagai keunggulan kompetitif dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik serta dalam meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Nurdin & Rohaeni, 2020) dan (Azmi et al., 2021) bahwa terdapat keterhubungan yang kuat antara WLB yang baik dengan tingkat

JS yang tinggi. Hasil uji juga didukung oleh jawaban kuesioner dari responden pada variabel JS 1 indikator “Saya merasa puas dengan *level* tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan saya” yang menghasilkan nilai lumayan tinggi. Hubungan ini dapat dijelaskan dalam konteks bahwa persepsi positif terhadap tanggung jawab pekerjaan dan kenyamanan lingkungan kerja dapat menjadi indikator bahwa karyawan merasa dapat mengatur WLB mereka dengan baik. Karyawan yang merasa senang dengan tanggung jawab mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

4.6.3 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (H3)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan metode analisis jalur diketahui variabel JS berpengaruh negatif/tidak searah terhadap TI. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengelola tingkat *turnover*. Kesimpulan yang dapat diambil adalah JS berpengaruh negatif signifikan terhadap TI.

JS yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap TI karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terikat dan lebih ingin mempertahankan posisi mereka dalam perusahaan. Dengan mempertahankan karyawan yang puas, perusahaan dapat mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk merekrut hingga melatih karyawan baru. Ini juga dapat memperkuat budaya organisasi yang stabil dan positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Pegia dan Nuvriasari, 2021) serta (Fitriani et al, 2020) Artinya, semakin tinggi JS karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika JS rendah, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan meningkat. Hasil uji sejalan dengan adanya jawaban kuesioner dengan nilai tinggi pada variabel JS 10 indikator “Pekerjaan saya menarik dan saya merasa nyaman bekerja disini” dan dengan nilai rendah pada variabel *Turnover intention* indicator “Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya yang sekarang.” Ketika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak memiliki keinginan yang kuat

untuk mencari pekerjaan lain. Ini adalah tanda bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja memuaskan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

4.6.4 Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (H4)

Berdasarkan metode analisis jalur yang digunakan untuk mengetahui hasil analisis statistik, bahwa variabel *Job Satisfaction* mempunyai nilai negatif sebagai variabel intervening antara WLB dan TI, maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan *job satisfaction*. sebagai variable intervening partial mediator. Kesimpulan yang dapat diambil adalah JS berpengaruh signifikan terhadap TI. Artinya, meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat secara signifikan mengurangi pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pengujian yang dilakukan oleh (Nurdin & Rohaeni, 2020) serta (Azmi et al., 2021) bahwa JS mampu memediasi pengaruh WLB terhadap TI secara signifikan. Dengan meningkatkan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja, perusahaan dapat secara efektif mengurangi *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja stabil dan produktif.