



8.46%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 17 JUL 2024, 3:20 PM

Similarity report

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

IDENTICAL 0.14% **CHANGED TEXT** 8.32% **QUOTES** 0.14%

Report #22059257

5 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Setiap unit usaha menginginkan tenaga kerja berkualitas unggul, karena tenaga kerja adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua sumber daya yang ada diperusahaan pada dasarnya dikelola oleh manusia, ketika perusahaan menghadapi persaingan yang terus-menerus selama pertumbuhannya, maka sangat penting untuk memiliki keunggulan kompetitif, terutama dalam sumber daya manusia (Novitasari & Dessyarti, 2022). Potensi SDM termasuk waktu, energi, serta kemampuan fisik dan mental, dapat dimanfaatkan untuk kepentingan dan kesuksesan perusahaan (Yusup, 2021). 10 16 37 Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah pengelolaan SDM yang efektif. 10 24 Suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya agar dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawannya dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Oleh sebab itu, tenaga kerja di dunia usaha dikelola secara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan karyawan yang berkualitas. (Afnisya'id & Aulia, 2021). Dalam hal ini, karyawan adalah sumber daya perusahaan yang berfungsi untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan biasanya memberi karyawan jangka waktu pencapaian yang harus di raih untuk mewujudkan target perusahaan, dan meminimalkan tingkat turnover menjadi sebuah strategi guna meraih target yang di maksud, dengan tetap mempertimbangkan semua faktor yang menyebabkan turnover. Turnover intention (TI) adalah kemauan individu dengan maksud berenti dari tempat mereka

bekerja (Ratnawati & Putranti, 2022). Banyak orang memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain karena berbagai alasan, meskipun ada beberapa yang keluar karena diberhentikan, pensiun, atau pemecatan, perhatian perusahaan cenderung lebih besar terhadap kasus dimana seseorang memilih untuk keluar dengan kemauan sendiri. Hal ini dapat terindikasi melalui beberapa tanda, seperti tingkat absensi yang tinggi, penurunan rasa tanggung jawab, penurunan produktivitas, peningkatan pelanggaran aturan, dan lainnya (Ardan & Jaelani, 2021). 1 Fenomena turnover intention seperti ini berdampak negatif pada perusahaan karena mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kemampuan perusahaan untuk merekrut karyawan pengganti (Isnaton & Riyanto, 2020). Perusahaan akan mengeluarkan dana yang signifikan untuk pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan retensi karyawan ketika niat turnover berubah menjadi turnover karyawan yang sebenarnya (turnover). (Afnisya'id & Aulia, 2021). Berkaitan dengan permasalahan turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, menurut survei yang dilakukan Jobstreet pada tahun 2022, dari 17.623 responden menyatakan 73% karyawan merasakan ketidakpuasan akan pekerjaannya. 85% dari responden menyatakan bahwa minimnya pengelolaan work-life balance menjadi salah satu alasan utama. Selain itu, faktor lain yang juga disebutkan 1 dalam survei tersebut meliputi kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir (60%), perilaku atasan yang kurang mendukung (53%), dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan (54%). Work-life Balance (WLB) ialah keadaan seorang tenaga kerja mampu mengelola tuntutan dari tempat bekerja dan kehidupan pribadinya dengan seimbang (Setio, 2024). Ini melibatkan alokasi waktu dan perhatian yang tepat untuk karier, keluarga, dan kebutuhan pribadi tanpa merasa terlalu terbebani disalah satu area tersebut. Work-life balance merupakan kesetabilan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, yang harus dibagi dan dikelola setiap orang agar kehidupan pribadi, pekerjaan, dan keluarga tidak saling bertentangan. (Mardiani & Widiyanto, 2021). Kemampuan beradaptasi, waktu kerja, keluarga, tenaga yang tersedia,

sosial ekonomi, kesejahteraan, memiliki keterkaitan dengan work-life balance . Antusiasme dalam bekerja, kepuasan atas posisi yang dipegang, dan rasa tanggung jawab penuh terhadap kehidupan pribadi dan profesional merupakan manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja yang terkelola dengan baik. (Mardiani & Widiyanto, 2021). 25 Rendahnya kebahagiaan, konflik kehidupan kerja, hingga turnover intention merupakan akibat dari tidak tercapainya work life- balance. Keseimbangan ini, jika tercapai dengan baik, umumnya akan meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan, kemudian akan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan . Job satisfaction (JS) adalah level kepuasan, kesenangan, atau kebahagiaan yang dialami oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Riadi, 2021). Ini mencakup sejauh mana karyawan merasa terpenuhi, diapresiasi, dan didukung di tempat kerja. Ketidakpuasan karyawan merupakan salah satu elemen yang saling berkaitan yang dapat menyebabkan turnover . Keadaan ini dapat menimbulkan ketegangan dan akhirnya mempengaruhi pertimbangan seorang Karyawan meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Hasil riset yang di kerjakan oleh (Rohaeni & Nurdin, 2020) dan (Zamzamy et al., 2021) dengan hasil WLB berpengaruh negatif signifikan terhadap TI , ini berarti jika WLB seorang karyawan dapat dikelola dengan baik, maka tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam diri karyawan akan berkurang. Namun, dalam penelitian (Rahmadani & Andriani, 2022) mendapatkan hasil berbeda yakni WLB berdampak positif secara signifikan kepada TI. Selain itu, riset yang di kerjakan (Barage & Sadarusman, 2022) terkait JS mendapat hasil berdampak positif signifikan kepada TI. Tetapi, ditemukan perbedaan hasil terhadap riset (Rijasawitri & Suana, 2020) yakni JS mempunyai hubungan negatif terhadap TI, yang dimana jika tingkat kepuasan dalam pekerjaan meningkat sehingga tingkat TI rendah. Menurut (Sismawati & Lataruva, 2020) dan (Latupapua et al., 2022) dalam studi empiris juga ditemukan bahwa JS terbukti memediasi WLB terhadap TI. Ketika kepuasan kerja menurun akibat kurangnya pengelolaan WLB dengan baik, tingkat niat untuk pindah pekerjaan pada karyawan akan 2 meningkat. Dalam penelitian

sebelumnya, terdapat perbedaan temuan serta variasi dalam analisis data yang diterapkan. Riset ini dilaksanakan pada PT. YXG, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor ritel dan telah menjadi bagian dari jaringan minimarket yang terbesar di Indonesia. Subjek yang diambil oleh peneliti dalam hal ini adalah karyawan Head Office pada PT. YXG . Fenomena yang terjadi adalah masalah turnover yang tinggi seringkali dihadapi oleh PT. YXG. Adapun tingkat turnover pada PT. YXG selama periode tiga tahun terakhir sebagai berikut: Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. YXG Tahun 2021-2023

Tahun	Total Karyawan Pada Awal Tahun	Total Karyawan Pada Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Rate
2021	1519	1476	380	423	28,2%
2022	1476	1319	235	392	28%
2023	1319	134	440	455	34,6%

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2024

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi membuat perusahaan menghadapi risiko kehilangan individu-individu yang terampil, hal tersebut akan mengurangi tingkat produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat membebani operasional perusahaan dalam hal anggaran dan waktu hilangnya anggaran pelatihan, anggaran promosi, anggaran rekrutmen, anggaran pendidikan, dll. dan durasi yang signifikan dalam melatih tenaga kerja baru (Yunizha, 2024). Berdasarkan data penilaian produktivitas perusahaan yang diperoleh dari data internal perusahaan periode tahun 2021-2023 memperlihatkan laporan pencapaian target produktivitas yang belum tercapai : Tabel 1.2 Target dan Realisasi Produktivitas HO

Tahun	Target	Realisasi
2021	10%	98%
2022	96%	93%
2023	93%	

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2024

Pada tabel 1.2 terlihat terjadi penurunan produktivitas pada PT. YXG sepanjang tahun 2021 sampai dengan 2023. Terlihat pada tahun 2021 ke 2022 mengalami penurunan 3 sebesar 2% dan dari 2022 ke 2023 mengalami penurunan kembali sebesar 3%. Salah satu masalah yang terjadi yaitu penurunan produktivitas yang disebabkan oleh tingginya tingkat turnover. Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei, tingkat turnover di perusahaan retail cukup tinggi disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya pengelolaan work-life balance ,

kompensasi yang kurang memadai, hingga rasa kekecewaan terhadap kurangnya kesempatan pengembangan karir di perusahaan. Adapun jumlah karyawan keluar dari PT. YXG selama tiga tahun terakhir yang tercatat pada tabel di bawah ini, yang mencakup status pengunduran diri, habis kontrak, pensiun, dan alasan lainnya. Tabel 1.3 Data Keterangan Karyawan Keluar 3 tahun terakhir PT. YXG Tahun Resign Habis Kontrak Pensiun Lain-lain 2023 242 127 27 59 2022 197 130 12 53 2021 225 153 15 3 Rata-rata 221 136 18 47 Persentase 52,3% 32,3% 4,3% 11,2% Sumber : Data Internal Perusahaan, 2024 Pada table 1.3 terlihat bahwa rata-rata tertinggi atas karyawan keluar disebabkan karena mengundurkan diri/ resign, yakni sebanyak 221 karyawan atau setara dengan 52,3% dari total keseluruhan karyawan keluar. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat suatu permasalahan Hal ini terkait dengan tingkat keinginan berpindah karyawan; sehingga seringkali terjadinya keluar-masuk karyawan akibat mengundurkan diri atau resign. 3 Pada dasarnya, PT. 3 YXG telah melakukan berbagai upaya dalam menjamin ketercapaian WLB dan JS yang tinggi pada karyawan guna menekan laju turnover yang terjadi, mulai dari kemudahan regulasi terkait perizinan karyawan, pemberian hak cuti tahunan, mengadakan kegiatan yang menjadi hobi karyawan, pemberian motivasi sebelum jam kerja, serta insentif bagi karyawan yang melakukan lembur dihitung berdasarkan jumlah jam yang dikerjakan. Pada lokasi Head Office PT. YXG menambahkan penerapan pembagian kelompok jam kerja dimulai sesi 1 pukul 08.00 – 17.00 dilanjutkan sesi 2 09.00 – 18.00 dengan 5 hari kerja senin-jumat. 3 Akan tetapi, hal tersebut dirasa kurang cukup mengingat masih adanya kasus turnover yang meningkat setiap tahunnya. High workload dan panjangnya jam kerja membuat karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bekerja terus-menerus pada tugas yang sama 4 dalam waktu yang lama bisa menyebabkan kelelahan, terutama jika karyawan harus pulang dengan perjalanan yang memakan waktu lebih dari satu jam. Tingkat pekerjaan yang padat dan jarak tempuh yang jauh dapat mengakibatkan peningkatan tingkat absensi karena karyawan menjadi terlalu lelah atau

sakit, yang pada akhirnya hal ini dapat mengganggu kelancaran kerja dalam organisasi. Berikut adalah tingkat absensi karyawan PT. YXG pada periode Oktober 2023 sampai dengan Desember 2023 : Tabel 1.4 Tingkat Absensi Karyawan PT. YXG 3 Bulan Terakhir Bulan Absensi Jumlah Terlambat Tidak Masuk Oktober 2023 8 93 173 November 2023 95 108 203 Desember 2023 160 173 333 Sumber : Data Internal Perusahaan, 2024 Selain tingkat absensi yang meningkat, peneliti juga menemukan di lokasi bahwa karyawan tidak puas dengan gaji mereka. sistem promosi jenjang karir pada perusahaan. Faktor-faktor ini turut mempengaruhi tingkat turnover yang dihadapi oleh PT YXG. **31** Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik mengkaji hal-hal terkait turnover intention pada PT. YXG Head Office dengan faktor work-life balance dan job satisfaction . Dalam menjalankan peran pada rumah tangga dan pekerjaan, ketika karyawan mempunyai kesejajaran kehidupan kerja yang optimal dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kemauan setiap orang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dan berdasarkan latar belakang masalah ini, peneliti akan menguji dan menganalisis Kajian ilmiah dilakukan dalam bentuk makalah dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening studi pada PT. YXG – Head Office 1.2 Rumusan Masalah 1. Apakah WLB berdampak negatif dan signifikan kepada TI karyawan Head Office PT YXG ? 2. Apakah WLB berdampak positif dan signifikan kepada JS karyawan Head Office PT YXG ? 3. Apakah JS berdampak negatif dan signifikan kepada TI karyawan Head Office PT YXG ? 4. Apakah WLB berdampak negatif dan signifikan kepada TI karyawan Head Office PT YXG melalui JS sebagai Variabel Intervening ? 5 14 1.3 Tujuan Penelitian 1. Mengetahui pengaruh WLB terhadap TI pada karyawan Head Office PT YXG 2. Mengetahui pengaruh WLB terhadap JS pada karyawan Head Office PT YXG 3. Mengetahui pengaruh JS terhadap TI pada karyawan Head Office PT YXG 4. Mengetahui pengaruh WLB terhadap TI pada karyawan Head Office PT YXG melalui JS Sebagai Variabel Intervening 1.4 Manfaat Penelitian 1. Manfaat Teoritis Riset ini di perkirakan sanggup meningkatkan perspektif

beserta pemahaman mengenai pentingnya work-life balance dan job satisfaction dalam dunia kerja. Selain itu juga dapat di jadikan acuan dalam membuat studi terkait turnover intention (TI) , job satisfaction (JS) , serta work-life balance (WLB) . 2. Manfaat Praktis Riset ini di perkirakan sanggup memberikan manfaat serta berguna terhadap manajer dalam meningkatkan pengelolaan WLB serta JS karyawan PT. YXG, dan memberikan referensi kepada riset yang akan datang. a) Bagi Perusahaan Riset ini di perkirakan sanggup menambah pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan WLB dan pengaruhnya terhadap TI dengan memperhatikan JS karyawan . b) Bagi Peneliti Riset ini di perkirakan sanggup memberikan manfaat yang berharga dan mampu mendukung peneliti untuk mengerti teori serta implikasinya dalam situasi dunia nyata. c) Bagi Akademik Penelitian ini memungkinkan untuk dimanfaatkan sebagai bahan penelitian dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai pengaruh WLB terhadap TI melalui JS.

6 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 **33** 1 Sumber Daya Manusia Aset terpenting dari semua sumber daya dalam perusahaan adalah manusia. Kompetensi atau kemampuan SDM merupakan elemen kunci untuk mendukung keberhasilan dan tujuan organisasi ketika menghadapi perkembangan teknologi yang pesat (Soemarsono, 2019). Untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi suatu organisasi, perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk merespon tantangan-tantangan eksternal demi keberlangsungan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena mendapatkan potensi penuh dari semua SDM didalam perusahaan (Diah et al., 2021). Dengan memperhatikan potensi dan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat merancang strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, manajemen kinerja yang produktif, serta membangun suasana kerja yang memungkinkan individu dapat tumbuh serta memberikan kontribusi yang maksimal.

2.1.2 Work-life Balance (WLB)
Menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan melibatkan kemampuan untuk bekerja secara efektif sambil tetap menjaga proporsi yang seimbang antara tugas pekerjaan, kehidupan personal, rumah tangga aspek rohani, serta interaksi

kemasyarakatan. Staf yang berhasil mencapai kesejajaran ini menunjukkan kebijaksanaan dalam melayani diri sendiri dan mengelola secara efisien berbagai aspek kehidupannya. WLB adalah kemampuan seseorang untuk mensejajarkan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Riandani, 2020). WLB mengacu pada orang-orang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, melepas penat, berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. (Muliawati & Frianto, 2020). **1 WLB memiliki manfaat yang signifikan bagi karyawan dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan mendukung pertumbuhan individu, juga memberikan kontribusi positif terhadap perbaikan perusahaan.** Ketika karyawan berhasil mengelola antara karier dan kehidupan pribadinya dengan baik, mereka cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih meningkat dari sebelumnya secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, kebijakan WLB berhasil menjadi kunci yang efektif dalam upaya mengurangi tingkat stres hingga turnover, serta meningkatkan kepuasan kerja, efisiensi dan mempertahankan karyawan (Sianipar, 2022). WLB mengutamakan pentingnya 7 menetapkan keutamaan antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal. penyesuaian jam bekerja juga memainkan peranan krusial dalam menciptakan WLB yang baik. Tingkat fleksibilitas dalam jam kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja, dukungan dari organisasi sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB, sehingga dapat mempertahankan produktivitas karyawan (Sianipar, 2022).

2.1.2.1 Indikator Work-life Balance Berikut adalah tanda untuk mengenali work-life balance menurut (Lubis, 2022):

- 1) Keseimbangan Waktu dalam kehadiran bekerja Dalam konteks pekerjaan, keseimbangan waktu mengacu pada kapasitas seseorang untuk mencapai keseimbangan antara waktu yang mereka curahkan untuk pekerjaan mereka sebagai profesional, termasuk waktu untuk bersiap-siap bekerja dan berangkat kerja. Hingga saat di kantor, harus menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan tanggung jawab, hal ini dapat menguras tenaga dan pikiran.
- 2) Keseimbangan Waktu dalam kewajiban

keluarga Saat office empty hour , khususnya di akhir pekan biasanya karyawan menghabiskan waktu bersama keluarga dengan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan didalam dan diluar rumah. 3) Keseimbangan waktu dalam interaksi sosial Pengelolaan waktu yang efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas sosial, sehingga karyawan dapat memenuhi tuntutan profesional mereka sambil tetap mempertahankan hubungan yang sehat dan memuaskan dengan teman, dan komunitas. 4) Keseimbangan waktu dalam peran keluarga Kemampuan untuk mengelola waktu secara efektif sehingga tanggung jawab dan urusan rumah tangga dapat diselesaikan tanpa mengganggu atau mengurangi kualitas dan produktivitas pekerjaan 5) Keseimbangan waktu dalam peran pekerjaan Kemampuan untuk mengelola waktu kerja secara efektif sehingga tanggung jawab profesional dapat dipenuhi tanpa mengganggu atau mengurangi kualitas waktu dan perhatian yang diberikan kepada keluarga dan urusan rumah tangga. 6) Keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan Kemampuan untuk memberikan perhatian dan upaya yang tepat terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan waktu dan energi yang diperlukan, 8 Hal pertama yang dapat dilakukan adalah membuat jadwal untuk jadwal kerja dan non-kerja dan berusaha untuk tetap mengikuti jadwal agar tetap fokus pada apa yang telah dijadwalkan. 7) Keseimbangan keterlibatan dalam rumah tangga Keseimbangan keterlibatan dalam rumah tangga adalah kemampuan untuk memberikan perhatian dan upaya yang memadai terhadap tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga. 8) Keseimbangan keterlibatan dalam lingkungan kerja Keseimbangan keterlibatan dalam lingkungan kerja adalah kemampuan untuk aktif berpartisipasi dan terlibat dalam aktivitas dan hubungan di tempat kerja, termasuk menjaga komunikasi yang baik di tempat kerja 9) Keseimbangan keterlibatan dalam emosional dan sosial Kemampuan untuk mengelola dan mempertahankan hubungan yang sehat dan mendalam secara emosional dan sosial, termasuk menjaga silaturahmi yang erat dengan keluarga, partner kerja, dan teman, tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional . 10) Keseimbangan keterlibatan dalam kegiatan perusahaan

Kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas di kantor yang berada di luar jobdesk utama, seperti kegiatan sosial, proyek-proyek tim, atau inisiatif perusahaan. 11) Keseimbangan keterlibatan dalam waktu istirahat Aktivitas saat office empty hour termudah adalah dengan berbaring, tidur atau bersantai di tempat tidur dan menonton TV sepanjang hari. dan lainnya 12) Keseimbangan kepuasan terhadap waktu dan energi Keseimbangan kepuasan terhadap waktu dan energi adalah perasaan puas atas keberhasilan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis tanpa mengorbankan salah satu aspek tersebut. 13) Keseimbangan kepuasan terhadap rumah tangga Keseimbangan kepuasan terhadap rumah tangga adalah evaluasi positif atas sejauh mana tanggung jawab keluarga dan pekerjaan dapat dijaga dengan seimbang. Ini mencerminkan persepsi positif dari keluarga atau pasangan bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab di rumah dan tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kualitas hubungan 14) Keseimbangan kepuasan terhadap pekerjaan Dalam konteks ini, keseimbangan ini dapat dikaitkan dengan persepsi positif dari rekan kerja bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tanpa mengorbankan salah satu di antaranya 15) Keseimbangan kepuasan terhadap pertemanan Keseimbangan kepuasan terhadap pertemanan adalah evaluasi positif atas sejauh mana karyawan merasa mampu menjaga hubungan yang sehat dengan teman-teman mereka di luar lingkungan kerja, sambil tetap memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.3 Turnover Intention

Kemungkinan atau seberapa jauh tenaga kerja dapat memilih keluar dari organisasi, baik dengan kemauan sendiri atau tidak, sebagai akibat dari ketidaktertarikan pada posisi mereka saat ini dan adanya peluang yang lebih baik, dikenal sebagai turnover intention (Andrala, 2022). Ketika sebuah organisasi tidak dapat mengelola tenaga kerjanya secara efektif, karyawan cenderung dengan sukarela meninggalkan posisi mereka, yang meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah kerja, fenomena ini dikenal dengan istilah turnover intention

(Apriantini et al., 2021). Karyawan yang ingin keluar biasanya menyuarkan ketidaksenangannya terhadap posisinya, memberikan komentar kritis, dan lain-lain. Turnover intention mengakibatkan hilangnya pekerja berpengalaman dan mengurangi keefektifan organisasi.

2.1.3.1 Dampak Turnover Intention Menurut (Salama et al., 2022) Perusahaan mengalami berbagai konsekuensi akibat tingginya atau rendahnya turnover intention yaitu :

1) Biaya Pelatihan Biaya pelatihan mencakup investasi awal dalam melatih karyawan baru untuk dapat menjalankan tugas-tugas dengan efektif. Ini mencakup biaya untuk program pelatihan, materi pelatihan, dan waktu dari pelatih atau mentor. 2) Biaya Perekrutan Biaya penggantian mencakup biaya perekrutan dan integrasi karyawan baru ke dalam organisasi. Ini mencakup biaya iklan lowongan pekerjaan, proses wawancara, tes keterampilan, dan kegiatan terkait rekrutmen lainnya. Selain itu, biaya penggantian juga mencakup biaya administrasi terkait dengan perekrutan dan administrasi untuk memasukkan karyawan baru ke dalam sistem organisasi. 3) Biaya Pemisahan Biaya pemisahan mencakup biaya terkait dengan kepergian karyawan, seperti pembayaran cuti yang belum diambil, kompensasi atau insentif berbasis pengunduran diri, dan waktu yang dihabiskan oleh manajemen atau tim sumber daya manusia untuk menangani proses pemisahan.

2.1.3.2 Indikator Turnover Intention Menurut (Yulianti et al., 2019)

niat berpindah kerja dapat diukur dengan tiga dimensi yang berbeda, yaitu: 1) Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan saat ini Karyawan cenderung memikirkan untuk meninggalkan organisasi ketika merasa diperlakukan tidak adil. Pada penelitian ini item pikiran untuk keluar dari organisasi adalah sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. 2) Keinginan untuk segera keluar dari perusahaan dalam waktu dekat Para pekerja mungkin akan cenderung mencari posisi baru di perusahaan lain yang mereka yakini lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Pada penelitian ini item keinginan untuk segera keluar dari perusahaan dalam waktu dekat adalah dapat keluar dari perusahaan dan bergabung dengan perusahaan baru pada tahun mendatang. 3) Keinginan untuk mendapat

pekerjaan lain atas ambisi karir Keterbatasan perusahaan untuk mengakomodasi keperluan pekerja dapat mendorong mereka mempertimbangkan pekerjaan alternatif. Hal ini mencerminkan dorongan untuk mencari peluang pengembangan karir yang lebih baik di luar organisasi saat ini. 4)

Keinginan untuk mencari pekerjaan baru atas pertimbangan masa depan Keinginan untuk mencari pekerjaan baru atas pertimbangan masa depan mencerminkan kekhawatiran atau keyakinan bahwa organisasi saat ini tidak menawarkan peluang atau perkembangan karier yang memadai untuk masa depan pribadi yang lebih baik. 2.1.4 Job Satisfaction Job satisfaction

ialah perasaan yang dialami setiap manusia, baik merasa senang, puas maupun tidak, dalam menjalankan pekerjaannya, tergantung pada kondisi di dalam perusahaan tersebut (Andrala, 2022). Biasanya, individu cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan kemandirian, umpan balik atas pencapaian mereka, serta peluang untuk menerapkan keterampilan dan keahlian mereka dalam beragam pekerjaan, serta mengharapkan kompensasi yang adil dan kebijakan promosi yang sesuai dengan kinerja (Apriantini et al., 2021).

Meningkatkan job satisfaction adalah kunci keberhasilan 11 perusahaan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang ideal, yang pada gilirannya mendorong peningkatan komitmen dan kemampuan karyawan. (Rijasawitri & Suana, 2020). 2.1.4.1 Indikator Job Satisfaction

Menurut (Zulfa, 2021) indikator job satisfaction atau kepuasan kerja meliputi: 1) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan tingkat tanggung jawab Mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa puas dan memiliki rasa tanggung jawab yang sesuai dengan peran dan tugas mereka di organisasi. 2) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan ketertarikan pekerjaan Mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa tertarik dan nyaman dengan tugas-tugas dan lingkungan kerja yang mereka hadapi di organisasi. 3) Kepuasan karyawan terhadap benefit perusahaan berdasarkan gaji/upah Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka

terima dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa bahwa pendapatan yang diberikan sebanding dengan besarnya tugas dan beban kerja yang mereka emban di perusahaan. 4) Kepuasan karyawan terhadap benefit perusahaan berdasarkan tunjangan Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap tunjangan perusahaan, seperti tunjangan hari tua, dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan tersebut memberikan manfaat dan dukungan finansial yang bermanfaat bagi karyawan dalam jangka panjang. 5) Kepuasan karyawan terhadap benefit perusahaan berdasarkan kebijakan kompensasi Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan tersebut memberikan insentif, tunjangan, bonus, atau fasilitas lain yang dianggap bermanfaat dan adil bagi karyawan. 6) Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung berdasarkan kerja sama team Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan satu tim yang mendukung dipengaruhi berdasarkan tingkat dimana rekan kerja mampu bekerja dengan kolaboratif serta efektif dalam mencapai tujuan bersama dalam tim atau unit kerja. 12 7) Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung berdasarkan hubungan interpersonal Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan satu tim yang mendukung dipengaruhi oleh sejauh mana hubungan antar karyawan di tempat kerja berjalan baik dan saling mendukung secara sosial dan emosional. 8) Kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi berdasarkan kepastian jabatan Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi dipengaruhi oleh kejelasan dan transparansi dari perusahaan mengenai jabatan atau posisi yang akan diberikan jika karyawan dipromosikan. Keterbukaan ini membantu karyawan merasa yakin dan termotivasi untuk mencapai tujuan karier mereka di organisasi. 9) Kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi berdasarkan keadilan dalam proses Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi dipengaruhi oleh keyakinan bahwa Proses promosi tersebut bersifat transparan dan tidak memihak., di mana semua karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk diberikan promosi berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan potensi

mereka. 10) Kepuasan terhadap perlakuan atasan Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap perlakuan atasan dipengaruhi oleh sejauh mana atasan memberikan dukungan, bimbingan, dan penghargaan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Dukungan ini dapat mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan terhadap prestasi kerja, serta memfasilitasi sumber daya yang diperlukan untuk keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya

2.2 Penelitian Terdahulu Bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian sebelumnya atau landasan teori yang bersumber dari beberapa jurnal yang telah dipublikasi maupun diterbitkan oleh para peneliti sebelumnya di lembaga penelitian. Oleh sebab itu, riset sebelumnya diterapkan sebagai landasan dalam riset ini. Di bawah ini adalah beberapa rangkuman riset sebelumnya yang dipergunakan untuk riset ini, antara lain: Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu WLB : Work-life Balance JS : Job Satisfaction TI : Turnover Intention No Nama dan Variabel Metode Hasil Persamaan

Perbedaan 13 Tahun Penelitian 1 Isnatun & Riyanto, 2020 Independent: WLB Dependent : TI SPSS WLB berpengaruh negative signifikan terhadap TI Sama-sama meneliti WLB (x) dan TI (y) Perbedaan alat uji dan tidak ada variabel intervening 2 Azmi et al., 2021 Independent: WLB dan Work Passion Dependent : TI Intervening : JS SmartPLS WLB dan Work Passion berpengaruh positif signifikan terhadap JS dan TI, Sama-sama meneliti JS (z) , WLB (x) dan TI (y) Perbedaan jumlah variable 3 Barage & Sudarusman, 2022 Independen: WLB, Stres kerja, dan JS Dependent : TI Teknik non prability sampling dan SPSS JS dan stres pekerjaan memiliki dampak positif yang besar terhadap TI, WLB berdampak negatif signifikan terhadap TI Sama-sama menjadikan WLB (x) dan TI (y) Penempatan variabel JS 4 Rohaeni & Nurdin, 2020 Independent: WLB Dependent : TI Moderating : JS Teknik Non probability Sampling dan SEM- PLS WLB berpengaruh negatif TI. JS memediasi hubungan keduanya Sama-sama menjadikan WLB (x), TI (y), dan JS (z). Perbedaan pada objek dan variable JS yang menjadi intervening 5 Zamzamy et al., 2021 Independent : Keterlibatan karyawan , Budaya

Organisasi, dan WLB Dependent : TI SmartPLS WLB tidak berpengaruh terhadap TI Sama-sama menjadikan WLB (x) dan TI (y) Tidak ada variable z 6 Novitasari & Dessyarti, 2022 Independent: WLB Dependent : TI Smart PLS 3.0 WLB mempengaruhi TI secara signifikan melalui variabel Sama-sama menjadikan WLB (x) dan TI (y) dengan alat uji SEM- PLS Perbedaan pada objek dan variable intervening 14 Intervening : Employee engagement intervening. 7 Dewi & Agustina, 2021 Independent : JS dan Stress Kerja. Dependent : TI SPSS JS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TI Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y Perbedaan pada penempatan variabel JS 8 Jaya & Widiastini, 2019 Independent : JS dan Komitmen Organisasi. Dependent : TI Analisis Jalur Kepuasan kerja berpengaruh negatif TI. Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y Perbedaan pada penempatan variabel JS 9 Fitriani et al., 2020 Independent : Beban Kerja, JS, dan Stress Kerja Dependent : TI SmartPLS JS berpengaruh Negatif terhadap TI. Sama-sama meneliti TI sebagai variabel y dan menggunakan SEM-PLS Perbedaan pada penempatan variabel JS. 10 Pegia dan Nuvriasari, 2021 Independent : JS, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Dependent : TI SPSS Kepuasan kerja berdampak secara negatif dan signifikan terhadap TI Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y Perbedaan alat uji dan penempatan variabel JS 11 Gayatri, 2020 Independent : Job Insecurity , Beban Kerja, JS, dan Komitmen Organisasi Dependent : TI Analisis regresi berganda JS tidak berpengaruh signifikan terhadap TI. Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y Perbedaan alat uji dan penempatan variabel JS 12 Ratnaningsih, 2021 Independent : JS, Stress kerja, Komitmen organisasional Dependent : SPSS Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap TI Sama-sama meneliti TI sebagai variabel y Perbedaan alat uji dan penempatan variabel JS 15 TI 13 Sismawati & Lataruva, 2020 Independent : WLB dan pengembangan karier Dependent : TI Intervening : JS Analisis Jalur WLB berpengaruh signifikan terhadap JS. Dan berpengaruh negative signifikan terhadap TI. Sama-sama menjadikan

WLB (x) TI (y), dan JS (z) . Perbedaan jumlah variabel dan alat uji 14 Latupapua et al., 2022 Independent: WLB Dependent : TI Intervening : JS SEM-PLS WLB berpengaruh negative tidak signifikan terhadap TI, JS mampu memediasi hubungan keduanya Sama-sama menjadikan WLB (x), TI (y), JS (z). **1** Penelitian terdahulu studi pada generasi millennial. Sedangkan penelitian ini studi pada karyawan. 2.3 Kerangka Konseptual Kerangka konseptual merupakan pertimbangan penting dalam penyelidikan yang disintesis dari kenyataan, persepsi dan survei tulisan. Maka dari itu, kerangka pemikiran mengandung teori, hipotesis atau konsep yang nantinya dijadikan landasan penyelidikan (Syahputri et al., 2023). Dalam penelitian ini, work-life balance adalah variable independent, job satisfaction adalah variable intervening, dan turnover intention adalah variable dependent. Model kerangka riset ini sebagai berikut : Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 16 H4 Work- Life Balance H 3 H 2 H 4 Job Satisfact ion (Z) H1 : Berpengaruh langsung : Intervening X : Work-life balance sebagai variabel independen Y : Turnover intention sebagai variabel dependent Z : Job satisfaction sebagai variabel intervening 2.4 Hipotesis Penelitian 2.4.1 Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention Work-Life Balance berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention . Hal ini disebabkan oleh peran WLB sebagai salah satu aspek yang dapat menurunkan tingkat turnover . Berdasarkan penelitian (Purwatiningsih & Sawitri, 2021) menjelaskan bahwa WLB mempengaruhi tingkat turnover . Hasil penelitian lain yang dilakukan (Sismawati & Lataruva, 2020) mendapatkan kesimpulan yakni variabel WLB berpengaruh negatif signifikan terhadap TI, dengan hasil uji nilai sig $0,006 > 0,05$. WLB bernilai negatif memiliki makna jika semakin baik keseimbangan karyawan antara karier dan kehidupan personal mereka, maka semakin rendah pula keinginan untuk berhenti. Teori yang dikemukakan didasarkan pada tinjauan studi yang dilakukan sebelumnya dan hipotesis (H1) yang diajukan adalah : H1 : Terdapat pengaruh negatif signifikan dari work-life balance (x) terhadap turnover intention (y) pada Karyawan



Head Office PT. YXG 2.4.2 Pengaruh Work-life Balance terhadap Job

Satisfaction Work-life balance adalah pandangan yang mencerminkan keseimbangan dalam konteks profesional dan kehidupan individual. Sementara itu, job satisfaction adalah bentuk perasaan positif yang menunjukkan kesenangan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. WLB berpengaruh terhadap JS sesuai dengan penelitian (Wenno, 2019) terdapat korelasi positif yang signifikan antara WLB dan JS karyawan di PT PLN Area Ambon, semakin stabil WLB maka semakin bagus JS yang dirasakan pekerja. **40** Sebaliknya, semakin tidak stabil WLB seorang pekerja maka semakin rendah pula JS. Hasil riset (Wijayanto et al., 2020) dengan hasil (p value = 0,001) mengartikan terdapat pengaruh positif signifikan WLB dengan JS, Ketika seseorang dapat mengatur waktu dan energi secara efektif diantara dunia kerja dan kehidupan personal, akan mempengaruhi kebahagiaan dan efisiensi ditempat kerja.

1 Dengan ini, bisa disimpulkan bahwa untuk meningkatkan job satisfaction, setiap organisasi perlu memberikan perhatian pada work-life balance karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis (H2) yang dijelaskan sebagai berikut : H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan dari work-life balance (x) terhadap job satisfaction (z) pada

Karyawan Head Office PT. YXG 17 2.4.3 Pengaruh Job Satisfaction

Terhadap Turnover Intention Job satisfaction adalah perasaan positif yang mencerminkan kesukaan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, turnover intention merupakan pikiran seorang pekerja untuk mengakhiri pekerjaannya saat ini. Mengurangi tingkat turnover dapat dicapai dengan mengidentifikasi beberapa indikator yang memicu turnover intention, antara lain ialah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Afnisyah & Aulia, 2021) Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Wonowijoyo, 2019) bahwa keinginan akan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keputusan berhenti di PT. **15** Kediri Matahari Corn Mills.

1 Riset lainnya oleh (Pistariasih & Adnyani, 2022) pada PT. Indokarya Optomed ditemukan hasil bahwa JS memiliki dampak negatif signifikan terhadap TI. Semakin tinggi tingkat JS, semakin rendah TI yang terjadi. Karyawan

PT. Indokarya Optomed merasa bahwa kepuasan kerja yang dirasakan dalam Perusahaan sudah cukup baik, berdasarkan survey terkait kebijakan perusahaan, kesempatan promosi, dan komitmen organisasi. Pada dasarnya, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti. Artinya pada saat pekerja merasa sangat puas atas pekerjaan yang mereka lakukan, niat berpindah mereka akan berkurang secara signifikan. tersebut (Pistariasih & Adnyani, 2022). 1 Mengacu pada riset sebelumnya maka hipotesis (H3) yang diajukan adalah : H3 : Terdapat pengaruh negatif signifikan antara job satisfaction (z) terhadap turnover intention (y) pada Karyawan Head Office PT. YXG 2.4 4 Pengaruh Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening antara Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Ditemukan beberapa aspek pemicunya turnover , diantaranya ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya, dan salah satu bentuk kepuasan kerja adalah pengelolaan keselarasan antara karier dan kehidupan personal yang baik. WLB adalah bagian dari strategi perusahaan untuk menjaga karyawan dengan menambah tingkat kepuasan kerja. Pada riset terdahulu yang dikerjakan (Rohaeni & Nurdin, 2020) dengan hasil WLB berpengaruh signifikan terhadap TI dengan JS sebagai variabel intervening. 15 Hasil riset lain oleh (Sismawati & Lataruva, 2020) dengan hasil terdapat pengaruh variabel WLB terhadap TI melalui JS sebagai variabel intervening. JS juga terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara WLB terhadap TI seperti yang disebutkan pada riset sebelumnya oleh (Latupapua et al., 2022), dengan hasil WLB tidak berdampak secara signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (TI), namun berdampak positif signifikan atas JS dengan status signifikansi mediasi adalah mediasi sempurna. Dengan adanya WLB yang baik dapat mengurangi TI karyawan dengan tetap memperhatikan job satisfaction-nya. 1 Berdasarkan riset terdahulu, maka hipotesis (H4) yang dijelaskan adalah : H4 : Terdapat pengaruh negatif signifikan dari work-life balance (X) terhadap turnover intention (Y) melalui job satisfaction sebagai variable intervening , pada 18 Karyawan Head Office PT. YXG 19 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis dan Pendekatan

Penelitian Metodi yang di terapkan pada riset ini ialah kuatitatif, yang berarti melakukan uji coba hipotesis dengan cara mengukur variabel numerik dan menganalisisnya menggunakan statistik.. Analisis yang dipakai merupakan path analysis , yang memungkinkan untuk memeriksa hubungan dengan cara langsung maupun tidak langsung antara variabel dalam kerangka model. Variabel yang digunakan terhadap riset ini berfokus terhadap analisa WLB berperan sebagai variabel (x), atau TI berperan sebagai variabel (y), dan JS berperan sebagai variabel intervening (z).

3.2 Objek Penelitian Riset ini dikerjakan pada PT. YXG Head-Office yang beralamat di Indah Kapuk – Jakarta Utara. Lebih tepatnya berada d i Jl. Boulevard No. 1, Pantai Indah Kapuk. Peneliti memilih PT. YXG karena perusahaan ini memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, cenderung menempatkan tekanan yang tinggi pada karyawan untuk terus mencapai target dan hasil yang diinginkan. 1 8 43 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1

Populasi Pendapat (Sugiyono, 2019) menyebutkan populasi sebagai sekelompok objek atau subjek. dalam suatu domain yang telah disepakati oleh peneliti guna dianalisis serta dievaluasi. Populasi penelitian ini meliputi semua karyawan tetap PT. YXG – Head Office dengan jumlah 130 4 karyawan. Tabel 3.1 Rincian Jumlah Karyawan PT. YXG Th 2023 No Nama Divisi Jumlah 1. HR and Education 180 2. General Affair and Services 150 3. Merchandising 170 4. IT Server and Network 112 5. Procurement 100 6. Marketing Franchise 154 7. Operation and Logistik 288 8. Legal 5 20 9. Finance and Audit 100 Total 134 Sumber :

Data Internal Perusahaan, 2024 3.3.2 Sampel Menurut (Widiasworo, 2019) Sampel merupakan representasi dari seluruh populasi yang diambil untuk diteliti dan ditetapkan sebagai perwakilan keseluruhan populasi. Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik pengambilan sampel digunakan ketika populasi yang ingin diteliti terlalu besar untuk diselidiki secara menyeluruh oleh peneliti karena keterbatasan waktu dan sumber daya. Sampel merupakan representasi terkait kelompok yang menunjukkan karakter dan ciri-ciri kelompok secara umum menggunakan teknik quotation sampling dengan jumlah

sampel yang akan digunakan Berdasarkan perhitungan Slovin dengan margin of error sebesar 10%, umumnya memiliki rentang toleransi antara 1%, 5%, hingga 10% masih dianggap representatif dalam penentuan sampel. (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, Peneliti memakai tingkat toleransi kesalahan sebesar 10% karena besaran populasi dalam penelitian lebih dari 1000 orang, error 10% juga merujuk pada batas maksimal tingkat kesalahan yang dapat ditolerir dalam penelitian ilmu sosial. $n = N / (1 + (N \times e^2))$ $n = \text{jumlah sampel}$ $n = 1304 / (1 + (1304$

$\times 0,1^2))$ $N = \text{jumlah populasi}$ $n = 1304 / 1,04$ $n = 92,87$ Jadi , berdasarkan penghitungan diatas, sampel dalam penelitian ini sebanyak 92,87 dibulatkan menjadi 93 orang. Dari populasi 1304 tenaga kerja, informasi sampel terlihat pada Tabel 3.2 di bawah ini. No Nama Divisi Jumlah Perhitungan Sampel

1. HR and Education 180 $180/1304 \times 93$

13 2. General Affair and Services 150 $150/1304 \times 93$ 11 3.

Merchandising 170 $170/1304 \times 93$ 12 4. IT Server and Network 112 $112/1304 \times 93$ 8 5. Procurement 100 $100/1304 \times 93$ 7 6. Marketing Franchise 154 $154/1304 \times 93$ 11 7. Operation and Logistik 288 $288/1304 \times 93$ 20 21 8.

Legal 50 $50/1304 \times 93$ 4 9. Finance and Audit 100 $100/1304 \times 93$ 7

TOTAL 1304 93 Sumber : Data Olahan Primer, 2024 3.4 Teknik

Pengumpulan Data Sistem pengumpulan informasi, Pengamat menerapkan aplikasi berbasis web, yaitu Google Form , untuk mendesain pernyataan kuisisioner.

Aplikasi ini dipilih karena untuk melakukan efisiensi sehingga dapat menghemat waktu dan lembar kertas (paperless). Selain itu, aplikasi tersebut dapat mencegah terjadinya data kosong pada butir pernyataan, sehingga setiap responden diwajibkan untuk mengisi setiap kuisisioner dengan baik. Riset ini memakai informasi pokok yang di kumpulkan melalui pengisian kuisisioner via aplikasi WhatsApp terhadap responden yang terpilih dijadikan sampel. Melalui aplikasi tersebut, Peneliti mengirimkan link Google Form yang berisikan butir- butir pernyataan kepada responden terpilih, dan memintanya untuk memberikan penilaian mereka tentang

pernyataan-pernyataan tersebut. Informasi yang dipergunakan terdiri atas data primer dan skunder. Informasi orisinal diperoleh kuesioner yang di berikan kepada responden untuk mengumpulkan tanggapan mereka tentang variabel yang diteliti dan data sekunder diambil dari artikel, jurnal, atau e-book yang terkait dengan variabel yang di studikan tersebut.

3.5 Instrumen Penelitian Riset ini memanfaatkan skala Likert 4 poin untuk mengevaluasi sudut pandang, pendirian dan pengamatan responden terhadap fenomena sosial. Responden diminta untuk memilih jawaban yang menunjukkan seberapa setuju mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Skala ini memiliki rentang skor dari 1 hingga 4, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih besar terhadap pernyataan yang dipilih oleh responden. Tabel 3.3 Parameter pengukuran instrument dengan Skala Likert 1 2 3 4 Sangat Tidak Sepakat Tidak Sepakat Sepakat Sangat Sepakat

3.6 Definisi Operasional Variabel Definisi operasional variabel merujuk pada cara atau metode spesifik yang dipakai untuk mengukur atau mengamati suatu ide atau variabel dalam penelitian. Ini mencakup sifat atau nilai dari aktivitas yang akan diobservasi oleh peneliti, yang 22 diidentifikasi sebagai variabel operasional. (Karim, 2021). Terdapat 3 (tiga) macam variabel yang dipakai oleh peneliti, yaitu: 1. Variabel Bebas (Independen) merupakan variable yang mampu memberi dampak kepada variabel lain. Dalam riset ini, variabel WLB (x) menjadi variabel bebas yang digunakan. 2. Variabel Intervening adalah variabel yang mampu memberikan pengaruh terhadap hubungan kausal antara variable Independent dan dependent sehingga terjadi pengaruh tidak langsung yang diposisikan diantara keduanya. Dalam penelitian ini, variable Job Satisfaction (z) menjadi variabel intervening yang digunakan. 3. Variabel Terikat (Dependen), adalah variabel yang mampu terpengaruh faktor lain (variable bebas dan mediator) Dalam riset ini, variabel Turnover Intention (y) menjadi variable terikat yang digunakan. Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Variabel Definisi Operasional Indikator Item WLB (x) Seseorang dikatakan memiliki work-life balance, apabila memiliki cukup waktu untuk melakukan

kegiatan, seperti Berinteraksi dengan keluarga, beristirahat, menjalin komunikasi efektif dengan kolega, dan menyelesaikan tugas dengan efisien. (Muliawati & Frianto, 2020). Keseimbangan waktu dalam kehadiran bekerja Saya senantiasa konsisten datang tepat waktu di kantor dan menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen. Keseimbangan waktu dalam kewajiban keluarga Saya selalu pulang tepat waktu sepulang kerja untuk memenuhi kewajiban keluarga. Keseimbangan waktu dalam interaksi sosial Saya memiliki cukup waktu untuk bersosialisasi dengan teman-teman saya. (diluar pekerjaan) Keseimbangan waktu dalam peran keluarga Berkumpul dengan keluarga tidak berdampak pada kinerja kerja saya. Keseimbangan waktu dalam peran pekerjaan Tidak ada pengaruh terhadap hubungan saya dengan keluarga atau pasangan saya karena lamanya saya bekerja Keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan Saya dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya tanpa adanya gangguan dari pekerjaan rumah tangga atau kewajiban keluarga. Keseimbangan keterlibatan dalam rumah tangga Setelah beraktivitas sepanjang hari di tempat kerja, saya mampu menyelesaikan pekerjaan rumah dengan lebih efisien. Keseimbangan keterlibatan dalam lingkungan kerja Saya mempunyai ikatan yang kuat dengan rekan-rekan saya. Keseimbangan keterlibatan dalam emosional dan sosial Saya memiliki ikatan yang kuat bersama sahabat, kerabat dan pasangan saya. Keseimbangan keterlibatan dalam acara perusahaan Saya aktif berpartisipasi di kegiatan kantor yang tidak termasuk dalam tanggung jawab pekerjaan Keseimbangan keterlibatan dalam waktu istirahat Di hari libur, saya bisa bersantai tanpa mengkhawatirkan pekerjaan. Keseimbangan kepuasan terhadap waktu dan energi Saya merasa puas dalam keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tujuan profesional saya. Keseimbangan kepuasan terhadap rumah tangga Menurut keluarga dan pasangan saya, saya seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kepuasan terhadap pekerjaan Rekan-rekan saya beranggapan bahwa saya memiliki keseimbangan yang baik antara karier dan kehidupan keluarga. Keseimbangan kepuasan terhadap pertemanan Rekan-rekan saya berpendapat saya memiliki keseimbangan yang baik antara persahabatan

dan pekerjaan. Turnover Intention (Y) Karyawan cenderung berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini karena pekerjaannya kurang menarik, sementara masih ada peluang kerja lain yang tersedia. (Novitasari & Dessyarti, 2022). Pertimbangan untuk meninggalkan (organisasi atau pekerjaan). Meninggalkan pekerjaan saya saat ini adalah sesuatu yang sering saya pikirkan. Niat untuk meninggalkan organisasi dalam waktu yang tidak lama lagi. Saya mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini dan memulai perusahaan baru tahun depan. Dorongan untuk mendapatkan pekerjaan yang baru atas ambisi karir Saya tidak tertarik untuk berlama-lama di organisasi ini untuk membangun karir. 1 Dorongan untuk mendapatkan pekerjaan yang baru atas Saya merasa jika saya tetap di organisasi ini, saya tidak akan 25 pertimbangan masa depan mempunyai prospek masa depan.

Job Satisfaction (Z) Job satisfaction adalah evaluasi atau gambaran dari perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. (Rusanita et al., 2019) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan tingkat tanggung jawab Pekerjaan ini memberikan kepuasan terhadap tanggung jawab yang saya emban.. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan ketertarikan pekerjaan Saya menikmati pekerjaan saya dan merasa nyaman bekerja di sini. Kepuasan karyawan terhadap benefit perusahaan berdasarkan gaji/upah Gaji saya memadai/puas dengan tugas dan kewajiban yang saya emban. Kepuasan karyawan terhadap benefit perusahaan berdasarkan tunjangan Tunjangan hari tua (pensiun) yang ditawarkan oleh perusahaan saya memberi saya keuntungan yang signifikan sebagai karyawan. Kepuasan karyawan terhadap benefit perusahaan berdasarkan kebijakan kompensasi Kebijakan perusahaan menetapkan kompensasi yang menguntungkan bagi karyawan. Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung berdasarkan kerja sama team Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai tujuan bersama. Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung berdasarkan hubungan Komunikasi antar orang disini berjalan dengan baik. 26 interpersonal Kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi berdasarkan kepastian jabatan Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika diberikan promosi cukup jelas. 1 Kepuasan

karyawan terhadap kesempatan promosi berdasarkan keadilan dalam proses Perusahaan berlaku adil dalam melakukan promosi bagi semua karyawan. Kepuasan terhadap perlakuan atasan Atasan saya mendukung dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari

3.7 Teknik Analisis Data Strategi pengkajian informasi mengenai riset ini melibatkan langkah-langkah sesudah data yang terkumpul digunakan untuk menyelesaikan masalah yang sedang diselidiki, analisis dilakukan dengan aplikasi perangkat lunak dikenal sebagai SmartPLS versi 4 yang memiliki sistem pengkajian informasi mengaplikasikan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan Partial Least Squares (PLS). SEM Ini adalah metode analisis data yang bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana satu atau beberapa variabel independen atau tidak terdeteksi saling berinteraksi. (Nisa et al., 2021). PLS digunakan untuk mengukur hubungan kausalitas dengan bersamaan antara variabel laten dan indikator- indikatornya. (Nisa et al., 2021). **12 27** Dalam PLS-SEM, terdiri dari dua tahap evaluasi model, yakni inner model (model struktural) dan outer model (model pengukuran). Keunggulan dari SmartPLS adalah sebagai berikut: 1. Smart Partial Least Square adalah perangkat lunak statistik yang ditujukan serupa dengan Lisrel dan Amos, yaitu untuk mengevaluasi korelasi antar variabel. 2. Strategi SmartPLS dipandang efektif mengingat tidak bergantung dibanyak praduga. 3. SmartPLS memerlukan sampel yang terbatas untuk dianalisis. Meskipun ukuran sampelnya terbatas dan modelnya rumit. 4. SmartPLS menggunakan metode bootstrap atau perkalian acak dalam pengolahan datanya, sehingga tidak perlu membuat ketentuan untuk berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas tidak menjadi masalah dan tidak memerlukan ukuran sampel minimum.. 5. SmartPLS mempunyai kelebihan artinya berkompeten dalam menguji model SEM yang formatif maupun yang reflektif menggunakan varian metrik indikator serta 27 skala data karakteristik yang bervariasi dalam satu model.3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif Pemetaan statistik deskriptif berfungsi sebagai proses menganalisis data untuk mencapai arah spesifik , yang bisa berbentuk visualisasi bukti atau ringkasan mengenai situasi dan

peristiwa yang diwakili oleh data tersebut. Analisis deskriptif merupakan permulaan yang penting sebelum melaksanakan analisis lebih lanjut, karena melalui analisis ini peneliti dapat mengidentifikasi karakteristik data dengan lebih baik. (Martias, 2021). Menggunakan analisis deskriptif dan data krusial dikumpulkan untuk mengekstrak esensi dari fakta atau data yang diperoleh berdasarkan feedback dari responden sesuai pernyataan dalam kuesioner yang disebar. 3.8 Uji Measurement Model (Outer Model)

Riset ini menerapkan analisis outer model atau measurement model sebagai metode utama dalam penghitungan. Analisis ini bertujuan untuk menilai keterkaitan variabel laten dan indikator-indikatornya, yang terdiri dari aspek krusial dalam memvalidasi konstruk penelitian. Melalui pengujian indikator yang telah dilakukan, peneliti berhasil memperoleh instrumen yang diperlukan untuk uji validitas dan uji reliabilitas model. Proses evaluasi ini dijalankan dengan mengacu pada serangkaian kriteria yang telah ditetapkan, memastikan bahwa setiap komponen pengukuran memenuhi standar metodologis yang diperlukan. Dengan demikian, analisis outer model ini menjadi fondasi penting dalam memastikan keabsahan dan keandalan hasil penelitian secara keseluruhan.. 3.8.1 Uji Validitas Pengujian

validitas berfungsi untuk menilai seberapa efektif media ukur untuk mendapatkan data yang benar (Janna, 2021). Alat survei yang dipergunakan dalam riset ini diuji validitasnya untuk mengevaluasi kesesuaian dan kemampuan mereka untuk menyampaikan data yang akurat. Convergent Validity dan Discriminant Validity adalah dua kategori model guna mengukur validitas. 1. Convergent Validity Validitas konvergen, yang menggunakan faktor beban standar, berfungsi untuk menentukan seberapa besar keterkaitan variabel laten dan konstruksinya. Semua indikator yang tidak sesuai kriteria harus dihapus (Lamere et al., 2021). A. Loading Factor atau Outer Loading Untuk menguji validitas konvergen, untuk menilai faktor penambahan dengan skor yang berkisar antara 0,6 dan 0,7. B. Average Variance Extracted (AVE) Dengan menggunakan AVE, nilai konstruk >0,5 untuk validitas pengujian. 28 2. Discriminant Validity Validitas

diskriminan difungsikan untuk memverifikasi bahwa pemahaman tentang setiap variabel laten berbeda satu sama lain (Lamere et al., 2021). 12 Nilai cross loading antara indikator dan konstruksinya digunakan untuk mengukur diskriminant validity.

Jika model dianggap mempunyai validitas diskriminatif yang baik, maka semua nilai cross loading variabel laten dari indikator harus lebih tinggi melebihi nilai beban saat berkaitan dengan variabel lain (Wiyono, 2020). 3.8

17 2 Uji Reliabilitas Evaluasi realibitas merupakan pengujian yang digunakan dalam riset untuk menunjukkan seberapa dapat diandalkan dan dapat dipercaya kuesioner. Hal ini menunjukkan kepastian hasil pengukuran jika di jalankan dengan feomena dan instrument yang identik. Alat pengukur yang dapat diandalkan dapat memberikan hasil yang dapat stabil bahkan setelah pengukuran berkelanjutan (Amanda et al., 2019). Sebelum pengajuan reliabilitas dilakukan, data harus diuji untuk memastikan bahwa hasilnya valid.

Ada dua metode untuk menguji reliabilitas: uji statistik Cronbach Alpha dan uji reliabilitas komposit. Uji komposit reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variable mencapai nilai lebih dari 0,6 maka di angap reliabel. 3.9 Uji Structural Model (Inner Model) Sebuah kerangka yang disebut inner model digunakan untuk menetapkan kausalitas antara variabel laten. Dalam pengujian yang menggunakan PLS, nilai R-square berfungsi sebagai uji goodness of fit , yang mengevaluasi koefisien R-square pada tiap variable dependen. Nilai R-square yang berubah dapat diterapkan untuk mengukur seberapa besar hubungan variable independen atas variable dependen(Pulungan & Rivai, 2021). Model structual memenuhi beberapa kriteria: Tabel 3.5 Kriteria Inner Model Kriteria Rule of

Thump R-Square Nilai R-square : • 0,75 (kuat) • 0,50 (moderat) •

0,25 (lemah) 29 F^2 (Effect Size) Nilai F-square : • 0,35 (besa

r) • 0,15 (sedang) • 0,2 (kecil) Q^2 (Predictive Relevance) Q^2

> 0 : Mempunyai predictive relevance $Q^2 < 0$: Kurang memiliki

predictive Relevance 3.10 Bootstrapping Bootstrapping merupakan teknik non-parametik yang di terapkan dalam statistik untuk memprediksi distribusi sampel dari statistik populasi tertentu dengan memanfaatkan

pemilihan random yang diambil secara berkelanjutan (Mardiana, 2019). **30** Metode ini digunakan untuk memprediksi tingkat probabilitas dari direct effects dan indirect effects. Hasil yang didapatkan dari analisa bootstrapping dapat dilihat dari output yang ditampilkan oleh SmartPLS, antara lain: **23** Path Coefficients (Direct Effect) digunakan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi keterkaitan langsung antara variabel eksogen dan endogen. Jika nilai p-values < 0,05 mengartikan variable independen memengaruhi variable dependen secara nyata. Sebaliknya, jika nilai p-values > 0,05 mengartikan bahwa variable independen tidak memengaruhi variable dependen secara nyata 2. Specific Indirrect Effect , digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung pada model penelitian. Jika nilai p-values < 0,05 mengartikan variable intervening berperang sebagai mediator antara variable independen dan variable dependen. Sebaliknya, p-values > 0,05 mengartikan bahwa variable intervening tidak mampu untuk menjembatani hubungan antara variable independen dan variable dependen 3.11 Pengujian Hipotesis Dalam statistik, salah satu langkah penting adalah pengujian hipotesis. Uji hipotesis dapat berguna dalam berbagai pengujian untuk menunjukkan apakah faktanya benar atau hanya teori (Anuraga et al., 2021). Statistik t dan probabilitas digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai statistik alpha diuji dengan hipotesis sebesar 5% atau 0,05 (p-values < 0,05), dan dengan menggunakan t-statistik 1,96, hipotesis akan diterima 30 jika t-statistik melebihi 1,96. Taraf signifikan 0,05 ini menunjukkan taraf kepercayaan 95%. Berikut prosedur pengujian hipotesis: 1) Pengaruh Work-life Balance (x) terhadap Turnover Intention (y) $H_0 = \beta_1 \geq 0$, mengartikan tidak memiliki pengaruh variabel WLB (x) terhadap TI (y) $H_1 = \beta_1 < 0$, mengartikan memiliki pengaruh negatif signifikan variabel WLB (x) terhadap TI (y) 2) Pengaruh Work-life Balance (x) terhadap Job Satisfaction (z) $H_0 = \beta_1 \leq 0$, mengartikan tidak memiliki pengaruh variabel WLB (x) terhadap JS (z) $H_1 = \beta_1 > 0$, mengartikan memiliki dampak positif dari variable sangat signifikan WLB (x) terhadap JS (z) 3) Pengaruh Job Satisfaction (z) terhadap

Turnover Intention (y) $H_0 = \beta_1 \geq 0$, mengartikan tidak memiliki pengaruh variabel JS (z) terhadap TI (y) $H_1 = \beta_1 < 0$, mengartikan memiliki pengaruh negatif signifikan variabel JS (z) terhadap TI (y)

4) Pengaruh Job Satisfaction (z) sebagai intervening antara Work-life Balance (x) terhadap Turnover Intention (y) $H_0 = \beta_1 \geq 0$, mengartikan tidak memiliki pengaruh variabel JS (z) sebagai intervening $H_1 = \beta_1 < 0$, mengartikan memiliki pengaruh negatif signifikan JS (z) sebagai intervening

31 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. 18 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, 32 status pernikahan, jarak tempuh, dan masa kerja. Analisis kuantitatif mencakup analisis model pengukuran (outer model), model structural (inner model) , hingga pengujian hipotesis. **41** Studi yang dilakukan ini ingin mengetahui hasil penelitian **1** “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 . **26** 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 :

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

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

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

REPORT #22059257

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 1 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: Interval Kelas $C = (X_n - X_1) : k$ $C = (4-1) : 4$

= 3 : 4 C = 0,75

Table 4.7 35 Interval Rata-Rata Tanggapan Respon
 den 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, S
 angat 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 10%
 F 10% F 100% F 100% F 100% WLB 1 26 0,26 18 0,18 25 ,25 31
 0,31 1 10% 2,61 WLB 2 18 0,18 18 0,18 19 ,19 45 0,45 1 10%
 2,91 WLB 3 18 0,18 22 0,22 33 ,33 27 0,27 1 10% 2,69 WLB 4
 16 0,16 16 0,16 23 ,23 45 0,45 1 10% 2,97 WLB 5 13 0,13 24
 0,24 28 ,28 35 0,35 1 10% 2,85 WLB 6 8 0,8 18 0,18 25 0,25
 49 ,49 1 10% 3,15 WLB 7 12 0,12 23 0,23 41 ,41 24 0,24 1
 10% 2,77 WLB 8 8 0,8 20 ,2 29 0,29 43 0,43 1 10% 3,07 WLB
 9 9 0,9 29 0,29 24 0,24 38 ,38 1 10% 2,91 WLB 10 13 0,13
 17 0,17 29 ,29 41 0,41 1 10% 2,98 WLB 11 16 0,16 17 0,17 32
 ,32 35 0,35 1 10% 2,86 WLB 12 1 0,1 20 ,2 37 ,37 33 0,33 1
 100% 2,93 WLB 13 11 0,11 2 0,2 31 ,31 38 0,38 1 10% 2,96 WLB
 14 12 0,12 2 0,2 32 ,32 36 0,36 1 10% 2,92 WLB 15 7 0,7 16
 0,16 35 0,35 42 ,42 1 10% 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.

36 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 10% F 100% F 100% F 100% F 100% TI1
 15 0,15 34 ,34 3 0,3 21 ,21 10 10% 2,57 TI2 21 0,21 28 0,28
 22 0,22 29 ,29 10 10% 2,59 TI3 14 0,14 37 ,37 31 0,31 18 ,18
 10 10% 2,53 TI4 21 0,21 28 ,28 27 0,27 24 ,24 10 10% 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 10Q indikator pertanyaan untuk menjawab. Jawaban responden disajikan dalam kolom berikut: Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel JS

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

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.

Pengukuran/ Measurement (Outer Model) Gambar 4.1 Outer Model 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. **32** 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 38 Sumber : Olahan 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.

Indikator	Outer Loading	Validitas
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. **2 8 11** Average Variance Extracted (AVE) 39 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 Valid TI (y) 0.685 Valid JS (z) 0.652 Valid

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. **20** 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 40 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 Job Satisfaction Turnover Intention 0.796 Work-Life Balance 0.862
.772 Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024 Tabel 4.14 HTMT menunjukkan
 $< 0,9$ dengan arti semua konstruk valid secara validitas diskriminan.

3. Uji Reliabilitas 41 Ada dua kriteria yang digunakan untuk
mengevaluasi reliabilitas konstruk variable laten. **2 21** 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 JS (z)

0.954 0.960 Reliable TI (y) 0.846 0.897 Reliable WLB (x) 0.962 0.966

Reliable 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 **42** 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. **36** 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: 42 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.

6 3. Predictive Relevance (Q^2) Selain memperhatikan nilai R-square, evaluasi hasil model struktural juga dapat dilakukan dengan menggunakan Q^2 (predictive relevance), nilai $Q^2 >$ mengartikan model memiliki predictive relevance, sedangkan $Q^2 <$ mengartikan kurang memiliki predictive relevance (Ghozali, 2021). Tabel 4.18 Nilai Q^2 Q^2 predict 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 43 dengan simulasi. Metode bootstrap diterapkan pada sampel ini. Berikut ini adalah hasil bootstrapping untuk analisis PLS : Gambar 4.2 Model Bootstrapping 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. 34 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 44 Sumber : Olahan Data SmartPLS, 2024 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. 16 39 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.

19 Tabel 4.2 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 -0.370 082 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 45 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. 46 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 dilingkungan 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. 38 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. 22 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.

35 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 47 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.

9 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Sesuai dengan analisis serta pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh work-life balance (x) terhadap turnover intention (y) melalui job satisfaction (z) sebagai

variabel intervening pada PT. YXG Head Office, dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan, kesimpulan yang dapat diambil adalah : 1) WLB (x) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y), bahwa semakin seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. 48 2) WLB (x) berpengaruh positif signifikan terhadap JS (z), bahwa semakin baik pengelolaan WLB seorang karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. 13 3) JS (z) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y), bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah niat karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya. 4) WLB (x) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y) melalui JS (z) sebagai variabel intervening, yang menunjukkan bahwa semakin baik WLB, semakin tinggi JS, akan mengurangi tingkat TI. 5.2 Saran Penelitian 1) Bagi Peneliti Selanjutnya ✕ Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover, seperti lingkungan kerja atau stres kerja. Pengujian yang beragam ini akan membuat penelitian ini lebih luas dan mendalam dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan turnover pada sektor bisnis retail. ✕ Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan mengandalkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dikumpulkan, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif ataupun penelitian campuran (kuantitatif + kualitatif) untuk mencapai hasil akhir dengan optimal. 2) Bagi Perusahaan ✕ Berdasarkan tanggapan Responden dengan mean terkecil pada variabel Work-life Balance (WLB 1) indikator “Saya selalu hadir di kantor tepat waktu untuk melaksanakan tanggungjawab bekerja dengan disiplin. Saran yang dapat peneliti berikan adalah Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja atau menerapkan kebijakan kerja dari rumah (remote work). Fleksibilitas ini dapat membantu karyawan untuk lebih mudah menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan Work-life Balance. ✕ Berdasarkan jawaban Responden dengan mean terkecil pada variabel Jo

b Satisfaction (JS 6) indikator “Kemampuan rekan kerja untuk bekerja sama dalam mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama antar rekan kerja dalam mencapai target masih perlu diperbaiki. Saran yang dapat peneliti berikan adalah Perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang lebih kolaboratif dan mendistribusikan tugas secara merata untuk memastikan tidak ada karyawan yang merasa terbebani. Membangun budaya kerja yang inklusif dan supportive agar karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Memberikan 49 penghargaan dan pengakuan kepada tim yang berhasil mencapai target bersama dapat meningkatkan motivasi dan kerjasama. ✘ Berdasarkan jawaban Responden dengan mean terkecil pada variabel Turnover Intention (TI 3) indikator “Saya tidak berencana untuk tetap tinggal di organisasi ini dengan waktu yang lama untuk mengembangkan karir saya , saran yang dapat peneliti berikan adalah perusahaan harus fokus pada peningkatan peluang pengembangan karir yang jelas bagi tiap-tiap karyawan. Menyediakan fleksibilitas dalam pelatihan dan pengembangan karir juga penting dilakukan seperti opsi pelatihan online atau jam kerja yang fleksibel. Juga, memastikan bahwa beban kerja tetap seimbang sehingga karyawan bisa menikmati keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. ✘ Perusahaan juga harus melakukan evaluasi secara berkala efektivitas program- program yang telah diterapkan, dan lakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik dari karyawan. 28 ▶ Pastikan adanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Lakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin ada dan mencari solusi bersama.

5.3 Keterbatasan Penelitian Adapun batasan pada penelitian ini, diuraikan sebagai berikut : 1) Penelitian ini hanya menggunakan satu dimensi untuk mengukur variabel Work-life Balance . Hal ini disebabkan variasi yang masih ada dalam alat ukur keseimbangan kerja-dunia pribadi dan kekurangan ketentuan kevalidasiannya. Sehingga, pengukuran keseimbangan kerja-dunia pribadi masih terbatas dalam penelitian ini. 2) Metode pengumpulan data dalam analisis ini menggunakan

REPORT #22059257

kuisisioner, dimana tidak memperlihatkan pendapat responden secara langsung, Hal ini menyebabkan terdapatnya perbedaan persepsi, pandangan, dan pemahaman yang berbeda di antara setiap responden. 50



REPORT #22059257

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.67% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/54331/1/19510052.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	1.09% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3161/25/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.65% eprints2.undip.ac.id https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/10987/2/BAB%20I.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	0.42% repository.bsi.ac.id https://repository.bsi.ac.id/repo/files/48935/download/File_15-Bab-IV-HASIL-Pe...	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.4% repository.unismabekasi.ac.id http://repository.unismabekasi.ac.id/4454/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.36% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8420/4/SKRIPSI_UMMU%20AFIFAH_21180500467%20..	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.29% journals.usm.ac.id https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/downloadSuppFile/1525/155	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.28% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18318/15311305.pdf?sequ...	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	0.26% repository.unim.ac.id http://repository.unim.ac.id/3779/6/skripsi%20Bab%205.pdf	●



REPORT #22059257

INTERNET SOURCE		
10. 0.26%	repository.telkomuniversity.ac.id https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/170003/pengaruh-work-life-b...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.25%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/11123/5/5.%20BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.23%	eprints.undip.ac.id http://eprints.undip.ac.id/66749/5/BAB_4_dan_5.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.22%	adikusada.ac.id https://adikusada.ac.id/jurnal/index.php/JHMR/article/download/437/284	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.22%	ojs.unik-kediri.ac.id https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/download/3460/2935/146..	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.2%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66826/1/SKRIPSI_A...	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.19%	ejournal.stebisigm.ac.id https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/isbank/article/download/61/51	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.19%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/1835/1/SKRIPSI%20FULL.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.19%	indomaret.co.id https://indomaret.co.id/home/index/sejarah-visi	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.18%	investasi.unwir.ac.id https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/298/174/735	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.17%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf	●



REPORT #22059257

INTERNET SOURCE		
21. 0.17%	ejournal.undip.ac.id https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jsinbis/article/download/55298/pdf	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.16%	talentics.id https://talentics.id/resources/blog/employee-satisfaction-adalah/	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.16%	repository.uib.ac.id https://repository.uib.ac.id/4552/1/1841131_FF.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.16%	ejournal.almaata.ac.id https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/download/3661/2078	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.15%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8303/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.14%	www.academia.edu https://www.academia.edu/99009994/Pengaruh_Kompensasi_Lingkungan_Kerj...	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.13%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/274379-perilaku-pengguna-terhad...	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.13%	blog.privy.id https://blog.privy.id/faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.12%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/4193/4/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.12%	www.statistikian.com https://www.statistikian.com/2021/04/bootstrapping-pls-sem-smartpls.html	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.12%	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21647/1/168600514%20...	●



REPORT #22059257

INTERNET SOURCE		
32.	0.12% repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/32564/30/T2_912022002_Bab..	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.11% www.sodexo.co.id https://www.sodexo.co.id/blog/faktor-keberhasilan-pengelolaan-sumber-daya-...	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.11% e-journal.poltek-kampar.ac.id https://e-journal.poltek-kampar.ac.id/index.php/MASIP/article/download/327/3...	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.1% journal.stimykpn.ac.id http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/407/188	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.1% journal.ipb.ac.id https://journal.ipb.ac.id/index.php/jagbi/article/download/38242/24581/	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.09% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/484592-pengaruh-work-life-balanc...	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.09% repository.urecol.org https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/download/1718/168...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.09% ejournal.unkhair.ac.id https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/download/7326/4625	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.09% jurnalmahasiswa.uma.ac.id https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jouska/article/download/1337/pdf	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.06% repository.ubharajaya.ac.id http://repository.ubharajaya.ac.id/20032/	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.05% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/2216/4/Bab%20III%20Metode%20Penelitian.pdf	●



REPORT #22059257

INTERNET SOURCE

43. **0.02%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/10711/5/BAB%20III.pdf>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.14%** repository.ubharajaya.ac.id

<http://repository.ubharajaya.ac.id/20032/>