

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR  
(PERSERODA)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Nurin Nahar

NIM.220632111118

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2024**

LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI**

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA)

A. Nama Mahasiswa : Nurin Nahar

NIM : 220632111118

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

B. Disetujui oleh

Pembimbing : Septiadi Wirawan S.Psi., M.M. (.....)

NIDN. 1125098304

Penguji I : Saroyo, S.Hut., M.M. (.....)

NIDN. 1105027104

Penguji II : Nadi Fikri Rijali, S.A.B., M.A.B. (.....)

NIDN. 1112089102

C. Dinyatakan ~~LULUS/TIDAK LULUS~~ LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi  
pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 24 Juli 2024.

Mengetahui,

Tanjung, Juli 2024

Ketua STIA Tabalong

Ketua Prodi Ilmu Administrasi Niaga

Hj. Rahmi Hayati, S.Sos., M.A.P.

NIK. 005 057 012

Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B.

NIK. 005 057 058

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NURIN NAHAR  
NIM : 220632111118  
Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga  
Judul : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)

Menyatakan dengan sebanar-benarnya sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia ini digugurkan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, 23 Juli 2024

Nurin Nahar  
NIM. 220632111118

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)”.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Hj. Rahmi Hayati, S.Sos., M.A.P., selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.
2. Ibu Shinta Avriyanti, SE., M.A.B., selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
3. Bapak Saroyo, S.Hut., M.M., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Nadi Fikri Rijali, S.A.B., M.A.B., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan motivasi, saran dan arahan dari awal hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Septiadi Wirawan, S.Psi., M.M., selaku Dosen Pembimbing atas segala bimbingan, arahan, masukan, dan semangat yang diberikan dalam membimbing peneliti. Terimakasih banyak untuk segala pembelajaran dan motivasi yang diberikan baik saat perkuliahan maupun selama bimbingan

yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Rasa hormat dan bangga, bisa berkesempatan menjadi mahasiswa bimbingan bapak.

6. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu yang berharga.
7. Kepada seluruh karyawan dan staff PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan ikut serta dalam membantu penulis melakukan penelitian.
8. Pintu surgaku, Ibunda Warsiatun. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Tetaplah sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, ibu harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian anak bungsu ini.
9. Kepada cinta kasih saudari-saudari peneliti. Terimakasih atas segala doa, nasehat, motivasi, bantuan dan kritik membangun yang telah diberikan kepada adik terakhir ini.
10. Kepada Marini, sahabat yang selalu kebersamai sejak sekolah menengah akhir. Terimakasih untuk tangan yang selalu diulurkan, telinga yang siap mendengar dan ucapan manis yang menenangkan. Terimakasih telah hadir dalam setiap prosesku.
11. Kepada Halwatul Fithna Nazieva Az-Zahra sahabat yang selalu kebersamai sejak sekolah menengah pertama. Terimakasih karena telah berjuang bersama untuk meraih impian kita dan menjadi penghibur dikala susah.

12. Kepada Fatmah dan Fatimah Az Zahra sahabat yang selalu kebersamai selama masa kuliah. Terimakasih untuk semangat, doa, dan dukungan yang diberikan.
13. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan bantuan dalam keberhasilan penyusunan skripsi ini.
14. Terakhir. Terimakasih untuk Nurin Nahar, diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karna telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena sudah mau dan mampu bertahan untuk tidak gugur dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Kamu hebat.

Peneliti berharap skripsi ini dapat membawa pengaruh positif bagi para pembaca, karena di dalam skripsi ini memuat pembelajaran yang peneliti dapatkan selama penelitian berlangsung. Dalam hal ini peneliti tidak menutup diri untuk menerima kritikan dan saran yang sekiranya bisa untuk menjadi pembelajaran bagi peneliti untuk berkembang menjadi lebih baik lagi.

Tanjung, 23 Juli 2024

Peneliti,

Nurin Nahar

NIM.220632111118

## RINGKASAN

Nurin Nahar, NIM. 220632111118, Program Strata 1 Ilmu Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2024. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Dosen pembimbing Septiadi Wirawan S.Psi., M.M.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Manfaat pada penelitian ini yaitu sebagai salah satu acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait *Turnover Intention*.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, peneliti menggunakan sampel sebanyak 60 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) dan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Sederhana dengan bantuan program SPSS versi 29.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dari perhitungan uji T dan hipotesis dinyatakan nilai signifikansi sebesar  $0,485 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh variabel *Work Life Balance* (X) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) secara statistik.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Turnover Intention*, Metode Kuantitatif.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berupa kesehatan dan kesempatan kepada saya sehingga mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (Perseroda)”. Penyusunan proposal ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Program Studi Sarjana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih perlu adanya perbaikan. Untuk itu saya mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Akhir kata semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuannya dalam memberikan bimbingan, arahan, semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan pahala dan nikmatnya.

Tanjung, 01 Desember 2023

Penulis

Nurin Nahar

NIM.220632111118



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	iii
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	iv
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Kerangka Teori.....	12
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Populasi Dan Sampel .....	30
D. Variabel Penelitian .....	31

E. Definisi Operasional Variabel.....	31
F. Sumber Data.....	35
G. Teknik Pengumpulan Data.....	35
H. Teknik Analisis Data.....	37
I. Jadwal Penelitian.....	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	42
B. Pengujian Hipotesis.....	57
C. Pembahasan .....	59

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Pengelompokan Berdasarkan Metode <i>Skala Likert</i> .....	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usi .....	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Work Life Balance</i> (X).....	45
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	46
Tabel 4.6 Deskriptif Frekuensi <i>Work Life Balance</i> (X) .....	48
Tabel 4.7 Deskriptif Frekuensi <i>Turnover Intention</i> (Y).....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> (X) .....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Life Balance</i> (X) .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sampel Kolmogorov Smirnov</i> .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik <i>P-Plot</i> .....	54

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan dalam Irmayani (2022). Untuk mencapainya, manajemen sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik agar meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*). Tidak mudah bagi perusahaan untuk bisa mempertahankan karyawan, seringkali karyawan merasa tidak puas dan berkaitan dengan niat untuk berpindah (*turnover intention*).

Berdasarkan survei yang dirilis oleh perusahaan perekrutan profesional, Robert Walter (Katadata.co.id 2022) tercatat ada 77% tenaga kerja profesional indonesia yang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Beberapa alasan yang menahan mereka untuk tetap tinggal adalah karena belum menemukan pekerjaan yang cocok (56%), kurangnya peluang pekerjaan di bidang yang mereka tekuni (23%), dan kekhawatiran akan keamanan status pekerjaan di perusahaan baru (21%).

Dari fenomena diatas, perlu kita ketahui terlebih dahulu mengenai pengertian *Turnover Intention*. Mc Elroy *et al* dalam Ardan & Jaelani (2021) mengatakan pada dasarnya *turnover intention* adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain. Menurut Robbins & Judge (2015) *turnover intention* dapat

didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan memiliki kesempatan untuk secara sukarela atau tidak sengaja meninggalkan perusahaan karena sifat pekerjaan mereka saat ini yang tidak menarik dan tersedianya pekerjaan alternatif lainnya. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dilakukan karena adanya kesempatan kerja yang lebih baik di perusahaan lain atau karena alasan tekanan di tempat kerja yang tidak dapat ditangani lagi. Adanya perputaran karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak negative pada suatu perusahaan karena akan mengakibatkan ketidakstabilan perihal tenaga kerja.

Nadler dan Zeace dalam Teguh Prasetyo & Dina Fitriana Rosyada (2023) Nilai ideal untuk *Turnover* karyawan adalah kurang dari atau sama dengan 15%. Apabila perusahaan memiliki tingkat perputaran karyawannya berada di bawah atau sama dengan angka ideal, maka kondisi perusahaan dapat dinyatakan sehat. Namun faktanya, tingkat *turnover intention* di Indonesia terbilang cukup tinggi, tercatat ada 77% tenaga kerja profesional Indonesia yang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Hal ini tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Menurut Daiva & Rhardjo (2020) *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan pelatihan dan keterlibatan kerja. Sedangkan menurut Saputra dkk (2022) *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi.

Menurut Afnisya'id & Aulia (2021) *turnover intention* dipengaruhi *work life balance*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan pelatihan yang rendah
2. Keterlibatan kerja yang rendah
3. Kompensasi yang buruk
4. *Work Life Balance* yang tidak seimbang

## **C. Batasan Masalah**

Dari beberapa faktor tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil *work life balance* sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* sebagai variabel terikat. *Work life balance* berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan antara masalah hidup dan tugas yang harus diselesaikan. Dengan kata lain, karyawan dapat menetapkan posisinya saat bekerja dan mengurus kehidupan pribadinya. Jika hal ini tidak berhasil maka akan terjadi perselisihan dan berujung pada buruknya kinerja. Karyawan yang memiliki banyak masalah pribadi mungkin tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga kinerjanya buruk. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai banyak masalah di tempat

kerja, lebih besar kemungkinannya untuk terbawa ke dalam kehidupan pribadinya, Saring (2022). Hal ini didukung oleh teori Beauregard & Henry dalam Solehudin dkk (2023), *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Penelitian yang dilakukan Latupapua dkk (2022) yang berjudul Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention*, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan Pantouw dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*, stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh terhadap *work life balance* dan *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Adapun lokasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah perusahaan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda, yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berdiri pada tahun 1983 dengan nama Badan Pengelola Air Minum (BPAM) yang kemudian pada



tahun 1990 status BPAM berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kemudian, Berdasarkan Peraturan Daerah tanggal 17 September 2021, PDAM Kabupaten Tabalong berubah bentuk badan hukumnya dari BUMD Kabupaten Tabalong menjadi Perseroda dengan nama PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda), yang beralamat di Jalan Penghulu Rasyid No.1 Pamarangan Kiwa, Kec. Tanjung Kab. Tabalong, Kalimantan Selatan.

Oleh karena itu, berdasarkan penelitian sebelumnya yang terdapat hasil penelitian yang berbeda, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian kembali dan lebih mendalam yang bertujuan untuk mengisi keterbatasan pengetahuan dengan mengambil judul “**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)**”. Diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan kontribusi yang berguna terhadap perusahaan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:  
Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?

## E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Teoritis

- a. Kontribusi pada pengetahuan akademik: Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan akademik dengan menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian dapat memperkaya teori-teori yang ada serta memberikan landasan teoritis bagi peneliti selanjutnya.
- b. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*: Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor khusus dalam *work life balance* yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini akan membantu para akademisi dan peneliti dalam memperluas pemahaman tentang variabel-variabel yang relevan dalam konteks kepuasan kerja.
- c. Validasi konsep dan teori: Penelitian ini dapat menguji validitas konsep dan teori yang ada mengenai *work life balance* dan *turnover intention*. Dengan mengumpulkan data empiris dari PT. Air Minum

Tabalong Bersinar (Perseroda), penelitian ini dapat memperkuat atau mengkoreksi teori-teori yang ada dalam literatur.

## 2. Bagi Praktis

### a. Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur akademik mengenai manajemen sumber daya manusia dengan menyediakan bukti empiris mengenai hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan atau memperluas teori-teori yang ada.

### b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman praktis bagi manajemen, sebagai sumber informasi dan masukan bagi perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dengan memberikan ruang antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan. Meningkatkan *work life balance* melalui fleksibilitas kerja, program kesejahteraan karyawan atau inisiatif untuk mengurangi tekanan kerja yang berlebihan.

### c. Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun referensi dan dapat menginspirasi peneliti melakukan

pengembangan penelitian lanjutan yang mendalam mengenai aspek-aspek tertentu dari *work life balance* dan *turnover intention*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* yang dirujuk dari jurnal dalam negeri yaitu:

1. Penelitian dari Latupapua dkk (2022) yang berjudul Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa, keseimbangan kehidupan kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0,419 yakni lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0.05. selain itu, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0.05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai P-Value sebesar 0,001 yakni lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0.05. Hasil terakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai P-Value sebesar 0,002 yakni lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0.05.
2. Penelitian dari Zamzamy dkk (2021) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Guru *Secondary Jakarta Islamic School*. Hasilnya

menunjukkan variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* berpengaruh yakni dari hasil Uji T Statistik dengan nilai T Statistik sebesar  $3,874 > T\text{-tabel } 2,004$  dengan signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,1 > 0,000$  yang menunjukkan variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *original sample* sebesar  $-0.448$  yang menunjukkan adanya hubungan negatif. Variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh yakni dari hasil Uji T Statistik dengan nilai T Statistik sebesar  $2,492 > T\text{-tabel } 2,004$  dengan signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,1 > 0,013$  yang menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *original sample* sebesar  $-0.366$  yang menunjukkan adanya hubungan negatif. Variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh yakni dari hasil Uji T Statistik dengan nilai T Statistik sebesar  $2,492 > T\text{-tabel } 2,004$  dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,1 < 0,627$  yang menunjukkan variabel *work life balance* tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Penelitian dari Pantouw dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Hasilnya ditemukan adanya pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar  $0,512$  dengan *P Values* sebesar  $0.000$ . Artinya semakin tinggi stres kerja maka mengakibatkan

semakin tinggi *turnover intention*. Ditemukan pula adanya pengaruh negative yang signifikan antara stres kerja terhadap *work life balance*. Terlihat dari koefisien pengaruh sebesar -0.707 dengan P Values sebesar 0.000 yang artinya, semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah *work life balance* karyawan, begitupun sebaliknya. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Terlihat dari koefisien pengaruh sebesar -0.337 dengan nilai P Value sebesar 0.005.

4. Penelitian dari Meilia dkk (2023) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung). Dari hasil uji T yang menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan pada *turnover intention*. Dapat dilihat pada hasil nilai t hitung sebesar  $4,656 < t \text{ tabel yaitu } 1,98157$  serta nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin baik *work life balance* pada karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan analisis uji t yang menerangkan *burnout* berpengaruh positif namun tidak signifikan pada *turnover intention*. Hasil uji t dari variabel *burnout* (X2) dengan nilai signifikan sebanyak  $0,304 > 0,05$ . Kemudian, nilai t hitung  $1,032 > 1,98157$  t tabel. Dengan artian semakin meningkat *burnout* semakin meningkat pula tingkat *turnover intention*. Dari analisis uji t yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention*. Ini semua terlihat dari

analisis nilai  $t$  hitung sebanyak  $2,399 > t$  tabel yaitu  $1,98157$  dengan hasil nilai signifikan diperoleh sebanyak  $0,018 < 0,05$ . Artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka tingkat *turnover intention* akan semakin baik.

5. Penelitian dari Widyaningrum dkk (2023) yang berjudul Pengaruh *Work Passion, Work Life Balance*, dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work passion* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terbukti dengan memiliki nilai sig.  $0,997 > 0,005$  maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terbukti dengan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,005$  maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terbukti dengan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,005$  maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

## **B. Kerangka Teori**

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Irmayani (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan



tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora dalam Irmayani (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

#### b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Irmayani (2022) menyebutkan ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pokok dan fungsi operasional.

##### 1) Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

- a) Perencanaan (*planning*), Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi yang menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang

dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

- b) Pengorganisasian (*Staffing*), Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing “*put the right men in the right job*”.
  - c) Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*), Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi.
  - d) Pengendalian (*Controlling*), Fungsi *Controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.
- 2) Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia
- a) Fungsi Pengadaan, merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

- b) Fungsi Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
  - c) Fungsi Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
  - d) Fungsi Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - e) Fungsi Pemeliharaan, merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.
- c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia beragam karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Sunyoto dalam Ajabar (2020) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Tujuan sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
- 2) Tujuan organisasional, tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

## 2. *Work Life Balance*

### a. Definisi *Work Life Balance*

Greenhaus *et al* dalam Solehudin dkk (2023) *work life balance* dijelaskan sebagai tingkat keseimbangan persepsi kepuasan karyawan di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Menurut Beauregard & Henry dalam Solehudin dkk (2023) *work life balance*

adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Sedangkan menurut McDonald dalam Iswahyudi dkk (2023) *work life balance* merupakan pencapaian kualitas hidup karena individu mampu mengelola kompleksitas dunia kerja dan dunia pribadinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seorang individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi misalnya pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat. Serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

#### b. Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Pouluse dan Sudarsan dalam Pratiwi & Silvianita (2020) terbagi menjadi empat, yaitu:

##### 1) Faktor Individual

- a) Kepribadian, adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), *agreeableness*/ sifat berhati-hati (ketekunan dan

motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

- b) *Psychological well-being*, mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme.
- c) Kecerdasan emosi, kemampuan adaptif seorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.

## 2) Faktor Organisasional

- a) Pengaturan kerja, kemudahan dalam menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan.
- b) Dukungan organisasi, dukungan formal berupa adanya *work-family police/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibel. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa *support* dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.
- c) Stress kerja, merupakan persepsi individu mengenai lingkungan kerja yang dianggap sebagai ancaman atau ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya.

d) Peran, adanya konflik, ambiguitas peran, *role overload* dan jam kerja yang berlebihan memiliki indikasi yang besar dalam munculnya *work life konflik*.

e) Teknologi, memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan. Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

### 3) Faktor Lingkungan

a) Pengaturan perawatan anak, jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak dapat memicu timbulnya stress dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

b) Dukungan keluarga, dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga, orang tua, pasangan, dapat membantu tercapainya *work life balance*.

4) Faktor Lainnya, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, tipe pekerjaan, penghasilan, pengalaman juga mempengaruhi *work life balance*

### c. Dimensi *Work Life Balance*

McDonald dalam Iswahyudi dkk (2023), *work life balance* terdiri dari tiga dimensi sebagai berikut:

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), merupakan tingkat kemampuan individu mengatur waktu yang diberikan untuk pekerjaannya dengan waktu yang diberikan untuk kehidupan pribadi dan keluarga.



- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), merupakan tingkat kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan keterlibatan dapat tercapai jika individu dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, serta kehidupan pribadinya.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), mengacu pada tingkat kepuasan yang dimiliki individu dalam pekerjaan dan keluarga. Individu akan merasa puas jika individu merasa telah memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Hal ini dapat dilihat dari kondisi dalam keluarga, hubungan dengan teman dan kolega, serta kondisi pekerjaan yang dapat diselesaikannya.

Sedangkan menurut Fisher, Bulger dan Smith dalam Solehudin dkk (2023) indikator *work life balance* dapat ditentukan berdasarkan dimensi-dimensi yang meliputi empat komponen penting yaitu:

- 1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL)/Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- 2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW)/Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan, mengacu pada sejauh

mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)/Peningkatan Kehidupan Pribadi Dalam Bekerja, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)/Peningkatan Pekerjaan Dalam Kehidupan Pribadi, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### 3. *Turnover Intention*

#### a. Definisi *Turnover Intention*

*Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Flippo dalam Ardan & jaelani (2021) *turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Zeffane dalam Ardan

& Jaelani (2021) *intention* adalah keinginan atau niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sehingga dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan sendiri.

McElory *et al* dalam Ardan & Jaelani (2021) *turnover intention* pada dasarnya adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain. Keinginan pindah karyawan, belum sampai kepada tahap realisasi yaitu terjadinya perpindahan dari tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut Robbins & Judge (2015) *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan memiliki kesempatan untuk secara sukarela atau tidak sengaja meninggalkan perusahaan karena sifat pekerjaan mereka saat ini yang tidak menarik dan tersedianya pekerjaan alternatif lainnya.

b. Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Faktor penyebab *turnover intention* menurut Michael dalam sunrawali & Alimuddin (2020) adalah gaji atau upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas rekrutmen, seleksi dan promosi.

Sedangkan menurut Iqra *et al* dalam sunrawali & Alimuddin (2020) komitmen organisasi, kecerdasan emosi, pertukaran keanggotaan, pemimpin, kinerja dan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap *turnover intention*. Rasmi dan Puad dalam sunrawali & Alimuddin (2020) juga mengatakan bahwa penyebab *turnover intention* adalah karena ketidakpuasan pekerjaan, gaji dan kondisi lingkungan pekerjaan.

c. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Jenis *turnover intention* menurut Mathis dan Jackson dalam Ardan & Jaelani (2021) *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu:

1) Berdasarkan kesediaan karyawan, *turover* dibagi menjadi:

a) *Turnover* secara tidak sukarela, yaitu berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

b) *Turnover* secara sukarela, karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2) Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover* dibagi menjadi:

- a) *Turnover* fungsional, karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
  - b) *Turnover* disfungsional, karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat genting.
- 3) Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi:
- a) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan, hal ini muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi. Contohnya, adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suatu atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
  - b) *Turnover* yang dapat dikendalikan, hal ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang bisa dikendalikan organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.
- c. Dimensi *Turnover Intention*

Fishbein dan Ajzen dalam Ardan & Jaelani (2021) mengemukakan aspek-aspek dalam *turnover intention* meliputi:

- 1) Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, pikiran, dan keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan *turnover* sebagai akibat dari perilaku *turnover* tersebut.
- 2) Aspek norma subjektif, merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan atau tidak melakukan pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi *turnover* ini baru sebatas keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).
- 3) Aspek kontrol perilaku, melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi informasi, keterampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek eksternal meliputi hal-hal yang menghalangi individu untuk melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

Mobley dalam Ardan & Jaelani (2021) menyatakan bahwa indikator pengukuran *turnover intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

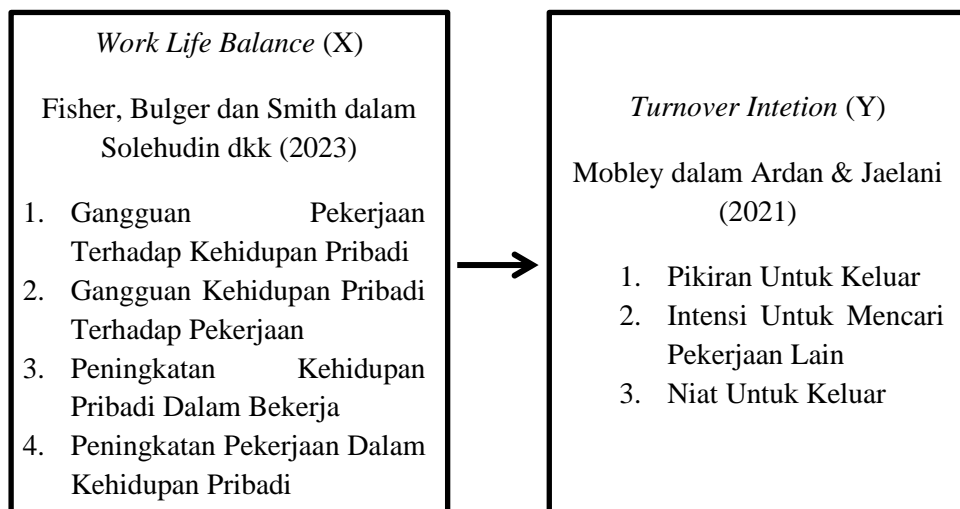
- 1) *Thinking of Quitting* (Pikiran Untuk Keluar), mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- 2) *Intention to Search* (Intensi Untuk Mencari Pekerjaan Lain), mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) *Intention to Quit* (Niat Untuk Keluar), mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

### C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah penulis, 2024

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditemukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh *work life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) pada perusahaan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh *work life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) pada perusahaan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk menguji tingkat *Turnover Intention* karyawan. Sugiyono (2018), analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel *Work Life Balance* (X), variabel *Turnover Intention* (Y). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yang berlokasi di Jalan Penghulu Rasyid No.1 Pamarangan Kiwa, Kec. Tanjung Kab. Tabalong, Kalimantan Selatan 71513.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel, pengambilan sampel yang digunakan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu seluruh populasi sebanyak 60 orang. Menurut Sugiyono (2018) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

#### **D. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Sedangkan variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (variabel independen).

1. Variabel bebas (variabel independen) : *Work Life Balance (X)*
2. Variabel terikat (variabel dependen) : *Turnover Intention (Y)*

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel adalah pemberian definisi pada suatu variabel dan membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian terdiri atas variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen), sebagaimana terurai dalam latar belakang penelitian dan tujuan penelitian.

### 1. Variabel Bebas (*Variabel Independent*)

Menurut Sugiyono (2018), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas sering disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam penelitian ini *Work Life Balance* (X) sebagai variabel bebas.

### 2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Menurut Sugiyono (2018), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, konsekuensi. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

Untuk memudahkan pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian, maka variabel-variabel tersebut dioperasionalkan sebagaimana dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Skala</b>
<i>Work Life Balance</i> (X) Fisher, Bulger dan Smith dalam Solehudin dkk (2023)	pencapaian kualitas hidup karena individu mampu mengelola kompleksitas dunia kerja dan dunianya pribadinya	1. Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu</li> <li>– Sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadi</li> </ul>	<i>Likert</i>

		2. Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya</li> <li>– Masalah didalam kehidupan pribadi mengganggu kinerja individu pada saat bekerja</li> </ul>	
		3. Peningkatan Kehidupan Pribadi Dalam Bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja</li> <li>– Kehidupan pribadi seseorang yang menyenangkan mengarah pada suasana menyenangkan di tempat kerja</li> </ul>	
		4. Peningkatan Pekerjaan Dalam Kehidupan Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu</li> <li>– Keterampilan individu di tempat kerja bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari</li> </ul>	
<i>Turnover Intention (Y)</i>	kecenderungan karyawan	1. Pikiran untuk	– Individu berpikir untuk	<i>Likert</i>

<p>Mobley dalam Ardan &amp; Jaelani (2021)</p>	<p>memiliki kesempatan untuk secara sukarela atau tidak sengaja meninggalkan perusahaan karena sifat pekerjaan mereka saat ini yang tidak menarik dan tersedianya pekerjaan alternatif lainnya</p>	<p>keluar</p> <p>2. Intensi untuk mencari pekerjaan lain</p> <p>3. Niat untuk keluar</p>	<p>keluar dari pekerjaannya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini</li> <li>- Keinginan individu mencari pekerjaan pada organisasi lain</li> <li>- Karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya</li> <li>- Karyawan mencoba mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik</li> <li>- Niat individu untuk keluar</li> <li>- Keputusan karyawan untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik</li> </ul>	
--	--	--	---	--

Sumber: diolah penulis, 2024

## **F. Sumber Data**

Peneliti menggunakan data primer sebagai sumber data. Menurut Rukajat (2018), data primer adalah data yang berbentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengisian koesioner.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kajian pustaka terkait serta bahan-bahan yang tertulis yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
2. Studi lapangan yaitu pengumpulan data yang langsung terjun kelapangan dengan cara sebagai berikut:
  - a. Observasi, menurut sugiyono dalam Rukajat (2018), observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan cara proses pengamatan dan ingatan. Observasi ini dilakukan terhadap penilaian perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
  - b. Kuesioner, menurut Nazir dalam Rukajat (2018) kuesioner diartikan sebagai alat pengumpul data dengan menggunakan daftar pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun secara logis

berhubungan langsung dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji pertanyaan penelitian yang akan dikemukakan yang selanjutnya digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan *work life balance* dan *turnover intention* karyawan digunakan instrument koesioner dengan *Skala Likert*. Sugiyono (2018) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Sangat positif, positif, negative, sangat negative. Dan terakhir sangat baik, baik, tidak baik, sangat tidak baik.

**Tabel 3.2 Pengelompokan Berdasarkan Metode *Skala Likert***

<b>Penilaian</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2018



Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total ini yang akan digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen dan variabel independen.

## **H. Teknik Analisis Data**

SPSS (*Program Statistical Product And Service Solution*) Versi 29 adalah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik yang cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya.

Uji yang dilakukan SPSS adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono dalam Sudaryana (2022) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\sum x_i$  = jumlah skor item

$\sum y_i$  = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Diuji dengan menggunakan analisis faktor, dengan cara mengorelasikan (*product moment*) skor faktor dengan skor total. Bandingkan hasil perhitungan korelasi (r-hitung) dengan korelasi tabel (t-tabel). Apabila r-hitung > r-tabel, instrument tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono dalam Sudaryana (2022). Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah:

$$a = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien alfa cronbach

$K$  = jumlah pertanyaan yang diuji

$\sum S_i^2$  = jumlah varian skor item

$S_x^2$  = varian skor-skor tes (seluruh item  $K$ )

Instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,06$  menurut Imam Ghozali dalam Sudaryana (2022). Jika nilai alpha  $> 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), sementara jika alpha  $> 0.8$  ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Sudaryana (2022) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistis.

$$z = \frac{(x_1 - x)}{s}$$

Keterangan:

Z = simpangan baku untuk kurva normal standar

$X_i$  = data ke I dari suatu kelompok data

$\bar{x}$  = rata-rata kelompok

S = simpangan baku

Jika nilai Zhitung  $\leq$  Ztabel dan nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig ( $0,05 < Sig$ ), berarti distribusi normal. Jika nilai Zhitung  $\geq$  Ztabel dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar ( $0,05 > Sig$ ), berarti distribusi tidak normal.

#### 4. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana digunakan apabila hanya ada 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel *independent* terhadap variabel terikat atau variabel *dependent*. Geener&Martelli dalam Duli (2019). Persamaan dasar dari analisis regresi sederhana adalah  $Y = a + bX$  di mana Y = variabel terikat, a = konstanta regresi,  $bX$  = nilai turunan atau peningkatan variabel bebas.

#### 5. Uji T (Uji Hipotesis)

Menurut Sugiyono (2018) Uji T merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan

antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji T).

### **I. Jadwal Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengatur penelitian yang akan dilakukan dengan melakukan pengumpulan data dan mengajukan usulan penelitian kepada dosen pembimbing pada bulan Maret 2024. Setelah usulan penelitian ini disetujui, selanjutnya peneliti mulai menyusun proposal skripsi dan bimbingan dengan dosen pembimbing dibulan Maret sampai April 2024. Kemudian setelah proposal disetujui oleh dosen pembimbing, pada bulan April 2024 peneliti mengajukan seminar proposal dan pelaksanaan seminar proposal dilangsungkan pada bulan yang sama April 2024. Setelah melakukan seminar proposal dan berbagai revisi, kemudian peneliti melakukan penyusunan untuk bab 4 dan 5 dan bimbingan kepada dosen pembimbing pada bulan Juli 2024. Lalu akhirnya penulis mengajukan sidang skripsi di bulan yang sama. Setelah sidang skripsi peneliti melakukan revisi dan bimbingan kepada dosen pembimbing pada bulan Juli 2024, selanjutnya peneliti melakukan penggandaan skripsi di bulan Agustus 2024.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Bab ini membahas tentang gambaran data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh variabel independen *Work Life Balance* (X) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) pada objek penelitian di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda), yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berdiri pada tahun 1983 dengan nama Badan Pengelola Air Minum (BPAM) yang kemudian pada tahun 1990 status BPAM berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kemudian, Berdasarkan Peraturan Daerah tanggal 17 September 2021, PDAM Kabupaten Tabalong berubah bentuk badan hukumnya dari BUMD Kabupaten Tabalong menjadi Perseroda dengan nama PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

#### **1. Karakteristik Umum Responden**

Pada penelitian ini terdapat tiga karakteristik responden yaitu, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### **a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki dinyatakan lebih tinggi persentasinya dibandingkan responden perempuan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	42	70%
Perempuan	18	30%
Total	60	100%

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Dilihat dari tabel 4.1 karakteristik responden menurut jenis kelamin dengan kategori laki-laki sebanyak 42 responden dengan besar persentase 70% dan kategori perempuan sebanyak 18 responden dengan besar persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki memiliki jumlah persentase yang lebih tinggi daripada responden perempuan.

b. Distribusi responden berdasarkan usia

Berdasarkan pembagian responden menurut usia yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	21	35%
31-40 Tahun	20	33%
41-50 Tahun	9	15%
51-60 Tahun	10	17%
Total	60	100%

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat karakteristik responden dari segi usia, terdapat 21 responden pada rentan usia 21 sampai 30 tahun sebesar 35%, 20 responden pada rentan usia 31 sampai 40 tahun sebesar 33%, 9 responden pada rentan usia 41 sampai 50 tahun sebesar 15%, dan 10 responden pada rentan usia 51-60 sebanyak 17%. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden responden berada pada kisaran umur 21 sampai 30 tahun.

c. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang telah diolah dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	18	30,00%
Diploma	10	16,7%
Sarjana	31	51,7%
Magister	1	1,07%
Total	60	100%

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat karakteristik responden dari segi pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 18 orang responden atau sebesar 30%, Diploma sebanyak 10 orang responden atau sebesar 17%, Sarjana sebanyak 31 orang responden atau sebesar 52%, dan Magister sebanyak 1 orang responden atau sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 31 orang responden dan selanjutnya diikuti pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 18 orang responden.

## 2. Uji Deskriptif

### a. Statistik Deskriptif

Sugiyono (2018) mengemukakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan yang telah terkumpul



tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum dan simpangan baku (*standar deviasi*).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Work Life Balance* sebagai variabel X dan *Turnover Intention* sebagai variabel Y yang akan diuji secara statistic seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini:

**Table 4.4 Statistik Deskriptif *Work Life Balance* (X)**

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1.1	60	1	5	3,98	0,792
X.1.2	60	1	5	3,88	0,666
X.2.3	60	1	5	3,78	0,739
X.2.4	60	1	5	3,75	0,816
X.3.5	60	1	5	3,58	0,944
X.3.6	60	2	5	4,10	0,817
X.4.7	60	2	5	3,75	0,728
X.4.8	60	2	5	3,77	0,767
TOTAL	60	23	35	30,60	2,720

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan pada tabel 4.4 mengenai statistik deskriptif variabel *Work Life Balance* (X) dapat diketahui bahwa nilai N atau jumlah data pada setiap item pertanyaan yang valid adalah 60, maka didapat hasil untuk item X.1.1 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,98 dan standar deviasi sebesar 0,792, X.1.2 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,666, X.2.3 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,78 dan standar deviasi sebesar

0,739, X.2.4 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,75 dan standar deviasi sebesar 0,816, X.3.5 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,58 dan standar deviasi sebesar 0,944, X.3.6 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 4,10 dan standar deviasi sebesar 0,817, X.4.7 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,75 dan standar deviasi sebesar 0,728, X.4.8 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,77 dan standar deviasi sebesar 0,767.

Adapun hasil total statistik deskriptif variabel *Work Life Balance* (X) dari 60 data responden memiliki nilai minimum sebesar 23 dan nilai maximum 35 dengan *mean* (rata-rata) sebesar 30,60 dengan standar deviasi sebesar 2,720. Nilai *mean* (rata-rata) lebih besar dari standar deviasi yaitu  $30,60 > 2,720$  yang artinya bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif *Turnover Intention* (Y)**

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1.1	60	2	5	3,78	0,865
Y.1.2	60	2	5	3,55	0,832
Y.2.3	60	2	5	3,85	0,899
Y.2.4	60	2	5	3,97	0,688
Y.2.5	60	1	5	3,53	0,965
Y.3.6	60	1	5	3,95	0,811
Y.3.7	60	1	5	2,95	1,064
TOTAL	60	16	35	25,58	4,315

Sumber: *Output SPSS 29*, Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, mengenai statistik deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y) dapat diketahui bahwa N atau jumlah

data pada setiap item pertanyaan yang valid adalah 60 orang, maka didapat hasil untuk item pernyataan Y.1.1 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,78 dan standar deviasi sebesar 0,865, Y.1.2 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,55 dan standar deviasi sebesar 0,832, Y.2.3 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 0,899, Y.2.4 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,97 dan standar deviasi sebesar 0,688, Y.2.5 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,53 dan standar deviasi sebesar 0,965, Y.3.6 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,95 dan standar deviasi sebesar 0,811, Y.3.7 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar 2,95 dan standar deviasi sebesar 1,064.

Adapun hasil total statistik deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y) dari 60 data responden mempunyai nilai minimum sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 35 dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 25,58 pada standar deviasi yaitu sebesar 4,315. Nilai *mean* (rata-rata) lebih besar dari standar deviasi yaitu  $25,58 > 4,315$  yang artinya bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa besar variasi data, dimana jika nilai standar deviasi lebih besar dari nilai *mean* (rata-rata) berarti nilai *mean* merupakan representasi yang buruk dari

keseluruhan data. Namun, jika nilai standar deviasinya lebih kecil dari nilai *mean* (rata-rata) hal ini menunjukkan bahwa nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

b. Deskriptif Frekuensi

Deskripsi frekuensi adalah proses memperoleh data tabulasi frekuensi dari pernyataan atau instrument kuesioner yang dikumpulkan, kemudian menyatakan kembali kuesioner tersebut untuk dijadikan dasar mengambil langkah selanjutnya. Adapun deskriptif frekuensi dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6** Deskriptif Frekuensi *Work Life Balance* (X)

<b>Indikator</b>	<b>Sub Item</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>R (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>	<b>Total Poin</b>	<b>Persentase</b>
X.1	X.1.1	2	1	4	42	11	121	40,33%
	X.1.2	1	3	2	50	4	127	42,33%
X.2	X.2.3	1	3	9	42	5	133	44,33%
	X.2.4	1	4	11	37	7	135	45,00%
X.3	X.3.5	5	37	8	8	2	215	71,67%
	X.3.6	18	35	2	5	0	246	82,00%
X.4	X.4.7	6	37	13	4	0	225	75,00%
	X.4.8	6	40	8	6	0	226	75,33%

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat total skor butir pada item pertanyaan X.1.1 sebesar 121 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat adalah 40,33%, total poin X.1.2 sebesar 127 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 42,33%, total poin X.2.3 sebesar 133 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 44,33%, total poin X.2.4 sebesar 135 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 45%, total poin X.3.5 sebesar

215 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 71,67%, total poin X.3.6 sebesar 246 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 82%, total poin X.4.7 sebesar 225 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 75%, total poin X.4.8 sebesar 226 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 75,33%.

**Tabel 4.7 Deskriptif Frekuensi *Turnover Intention* (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Item</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>R (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>	<b>Total Poin</b>	<b>Persentase</b>
Y.1	Y.1.1	12	28	15	5	0	227	75,67%
	Y.1.2	5	31	16	8	0	213	71,00%
Y.2	Y.2.3	12	35	5	8	0	231	77,00%
	Y.2.4	11	38	9	2	0	238	79,33%
	Y.2.5	5	35	9	9	2	212	70,67%
Y.3	Y.3.6	12	37	9	0	2	237	79,00%
	Y.3.7	2	17	20	14	6	172	57,33%

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa total poin pada item pernyataan Y.1.1 sebesar 227 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat sebesar 75,67%, total poin Y.1.2 sebesar 213 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 71%, total poin Y.2.3 sebesar 231 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 77%, total poin Y.2.4 sebesar 238 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 79,33%, total poin Y.2.5 sebesar 212 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 70,67%, total poin Y.3.6 sebesar 237 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 79%, total poin Y.3.7 sebesar 172 dari 300 nilai total tertinggi dengan presentase yang didapat 57,33%.

### 3. Pengujian Instrumental Penelitian

#### a. Hasil Uji Validitas Data

Sugiyono (2018) mengemukakan uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan uji *moment product correlation* atau biasa dikenal dengan *pearson correlation*. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dengan keterangan  $n$  adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden, maka besarnya  $df$  adalah 58 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,254.

Berikut ini adalah hasil uji validitas data untuk variabel *Work Life Balance* (X):

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r</math> hitung</b>	<b><math>r</math> tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X.1.1	0,525	0,254	Valid
X.1.2	0,619	0,254	Valid
X.2.3	0,597	0,254	Valid
X.2.4	0,595	0,254	Valid
X.3.5	0,504	0,254	Valid
X.3.6	0,617	0,254	Valid
X.4.7	0,545	0,254	Valid
X.4.8	0,658	0,254	Valid

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel *Work Life Balance* (X) yang terdiri dari 8 item pertanyaan terhadap 60 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan

tersebut memiliki nilai *pearson correlation* ( $r$  hitung)  $>$  nilai  $r$  tabel, hal ini sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2018), suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha=0,05$ ) maka instrument tersebut dianggap valid. Item pernyataan X.1.1 memiliki  $r$  hitung  $0,525 > r$  tabel  $0,254$ , X.1.2 memiliki  $r$  hitung  $0,619 > r$  tabel  $0,254$ , X.2.3 memiliki  $r$  hitung  $0,597 > r$  tabel  $0,254$ , X.2.4 memiliki  $r$  hitung  $0,595 > r$  tabel  $0,254$ , X.3.5 memiliki  $r$  hitung  $0,504 > r$  tabel  $0,254$ , X.3.6 memiliki  $r$  hitung  $0,617 > r$  tabel  $0,254$ , X.4.7 memiliki  $r$  hitung  $0,545 > r$  tabel  $0,254$ , X.4.8 memiliki  $r$  hitung  $0,685 > r$  tabel  $0,254$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X) adalah valid.

Berikut ini hasil uji validitas data untuk variabel *Turnover Intention* (Y):

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r</math> hitung</b>	<b><math>r</math> tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1.1	0,815	0,254	Valid
Y.1.2	0,815	0,254	Valid
Y.2.3	0,622	0,254	Valid
Y.2.4	0,606	0,254	Valid
Y.2.5	0,848	0,254	Valid
Y.3.6	0,502	0,254	Valid
Y.3.7	0,685	0,254	Valid

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel *Work Life Balance* (X) yang terdiri dari 7 item pertanyaan terhadap 60 responden, diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* ( $r$  hitung)  $>$  nilai  $r$  tabel yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2018), suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha=0,05$ ) maka instrument tersebut dianggap valid. Item pernyataan Y.1.1 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,815 > r$  tabel  $0,254$ , Y.1.2 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,815 > r$  tabel  $0,254$ , Y.2.3 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,622 > r$  tabel  $0,254$ , Y.2.4 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,606 > r$  tabel  $0,254$ , Y.2.5 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,848 > r$  tabel  $0,254$ , Y.3.6 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,502 > r$  tabel  $0,254$ , Y.3.7 memiliki nilai  $r$  hitung  $0,685 > r$  tabel  $0,254$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) adalah valid.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas Data

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa pengujian reliabilitas mengacu bapa sejauh mana pengukuran dengan menggunakan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Selain harus valid, instrument penelitian ini juga harus reliabel yaitu sejauh mana suatu pengukuran dapat diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujian reliabilitas



menurut Sugiyono (2018) yaitu jika *Cronbach Alpha* > nilai signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.714	8	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.826	7	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

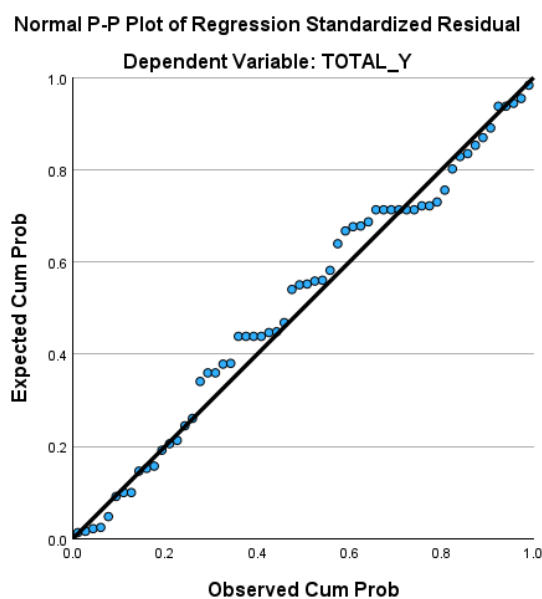
Berdasarkan tabel 4.10 diatas mengenai hasil uji reliabilitas variabel *Work Life Balance* (X) dengan jumlah delapan item pertanyaan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Work Life Balance* tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > nilai signifikan yaitu 0,06 yaitu  $0,714 > 0,06$  yang artinya sesuai dengan kriteria pengujian reliabilitas sehingga dapat dikatakan reliabel. Pada tabel 4.11 diatas mengenai hasil uji reliabilitas variabel *Turnover Intention* (Y) dengan jumlah 7 item pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu  $0,826 > 0,06$  yang artinya seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X) dan *Turnover Intention* (Y) adalah reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak, Sugiyono (2018). Uji normalitas dapat diuji dengan analisis grafik *P-Plot* dan analisis statistik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 29 maka didapat *output* pada penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik *P-P Plot***



Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Dasar pengambilan keputusan grafik *P-P Plot* apabila data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka

model regresi memenuhi asumsi normal. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, Ghozali (2016). Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa grafik *P-P Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, grafik *P-P Plot* diatas menunjukkan bahwa model regresi *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* keduanya berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov***

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29685687
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.068
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig	.291
99% Confidential Interval	Lower Bound	.279
	Upper Bound	.302

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting.

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* menurut Sugiyono (2018) dapat dilihat pada Asymp. Sig. (2-tailed), apabila signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa hasil *output* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian  $0,200 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2018), memaparkan bahwa regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen dengan persamaan regresi yaitu  $Y = \alpha + bX$ ,  $\alpha$  adalah konstanta dan  $b$  adalah koefisien regresi. Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana menggunakan SPSS 29 yaitu sebagai berikut:

**Table 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.178	3.736		7.542	<.001
	Work Life Balance	-.109	.155	-.092	-.702	.485

a. Dependent Variabel: Turnover Intention

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien regresi untuk variabel bebas Work Life Balance (X) adalah -0,109 dengan konstanta sebesar 28,178. Sehingga perumusan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

$$= 28,178 + (-0,109)$$

Sesuai dengan perumusan garis regresi yang diperoleh, maka model persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta  $\alpha$  bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 28,178, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau *Turnover Intention* adalah sebesar 28,178.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X (*Work Life Balance*) adalah -0,109 bernilai negatif, artinya jika *Work Life Balance* mengalami kenaikan 1 nilai, maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar -0,109.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Sugiyono (2018) mengemukakan Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dasar pengambilan keputusan Uji t yaitu apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$  atau nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu  $H_0$  diterima dan  $H^a$  ditolak, Ghozali (2016). Adapun rumus  $t\text{-tabel}$  sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = n - k - 1$$

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel independen

Jadi,  $t = 60 - 1 - 1$  yang artinya 58 sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 2,001. Adapun hasil pengujian hipotesis (Uji t) ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis**

Model		Undtandardized Coefficients		Standardized Coefficiens	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.178	3.736		7.542	<.001
	Work Life Balance	-.109	.155	-.092	-.702	.485

b. Dependent Variabel: Turnover Intention

Sumber: *Output SPSS 29, Data primer yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas pada hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* (X) adalah sebesar 0,485 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh variabel *Work Life Balance* (X) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) secara statistik. Kemudian hipotesis tersebut dapat diperkuat berdasarkan nilai t-tabel dari distribusi t pada signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) 58, didapat data t-tabel sebesar 2,001. Berdasarkan output SPSS 29 pada tabel diketahui t-hitung variabel *Work Life Balance* (X) sebesar -0,702 t-hitung < t-tabel 2,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X) tidak berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 29, hasil analisis statistik deskriptif terhadap item pernyataan variabel *Work Life Balance* (X) yang telah dikumpulkan, nilai tertinggi ada pada indikator ketiga pada item pernyataan enam (X.3.6) yang berisi “ketika suasana hati saya senang, saya juga bekerja dengan senang” memiliki nilai *mean* sebesar 4,10 yang artinya responden atau karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) akan melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan senang apabila suasana hatinya senang. Sedangkan nilai terendah ada pada indikator ketiga pada item pernyataan lima (X.3.5) yang berisi “kehidupan pribadi saya meningkatkan performa saya dalam bekerja” memiliki nilai *mean* sebesar 3,58 yang artinya keseimbangan kehidupan kerja yang buruk tidak meningkatkan performa kerja responden atau karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Sementara, hasil analisis statistik deskriptif terhadap item pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) yang telah dikumpulkan, nilai tertinggi ada pada indikator kedua dalam item pernyataan ke empat (Y.2.4) yang berisi “saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini” memiliki nilai *mean* sebesar 3,97 yang artinya saat ini karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) tidak ingin keluar dari pekerjaannya. Nilai terendah ada pada indikator ketiga dalam item pernyataan ke tujuh (Y.3.7) yang berisi “saya akan keluar dari pekerjaan ketika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik” memiliki nilai *mean* 2,95 yang artinya responden atau karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) bersedia untuk meninggalkan pekerjaannya

apabila ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik di luar perusahaan..

Berdasarkan uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada *coefficients* diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana, koefisien untuk variabel *Work Life Balance* (X) sebesar -0,109 dengan konstanta sebesar 28,178. Model persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 28,178 + (-0,109)X$ . Persamaan ini diinterpretasikan konstanta (a) : 28,178, nilai konstanta bernilai positif artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau *Turnover Intention* adalah sebesar 28,178. Sementara koefisien b : -0,109 bernilai negatif, artinya jika *Work Life Balance* mengalami kenaikan 1 nilai maka akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sebesar -0,109 dan sebaliknya jika variabel *Work Life Balance* mengalami penurunan 1 nilai sehingga *Turnover Intention* karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) akan meningkat. Oleh karena itu, semakin rendah *Work Life Balance* maka semakin meningkat *Turnover Intention* Karyawan.

Hasil uji hipotesis (Uji t), diperoleh nilai statistik uji t variabel *Work Life Balance* (X) sebesar -0,702 dengan signifikansi 0,485. Untuk mengetahui nilai t-tabel maka digunakan rumus  $t\text{-tabel} = n - k - 1$ , n merupakan jumlah sampel, dan k merupakan jumlah variabel independen. Jadi  $t = 60 - 1 - 1$  yang artinya 58, sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 2,001. Maka, dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu  $0,485 > 0,05$  atau nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu  $-0,702 < 2,001$ . Dengan ini, dapat



disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Dengan ini maka, uji koefisien determinasi diabaikan.

*Work Life Balance* menjadi faktor penting dalam niat karyawan untuk berhenti bekerja (*Turnover Intention*), namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Turnover Intention* dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari *Work Life Balance*, menurut Daiva & Rahardjo (2020) *Tunover Intention* dipengaruhi oleh kepuasan pelatihan dan keterlibatan kerja, menurut Saputra dkk (2022) *Tunover Intention* dipengaruhi oleh kompensasi. Sehingga dalam penelitian ini baik buruknya *Work Life Balance* tidak mempengaruhi tingginya *Turnover Intention* karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pantow dkk (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negative dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien pengaruh sebesar -0,337 dengan T-statistik 2,813 dan P Value sebesar  $0,005 < 0,01$  mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Meilia dkk (2023), hasil nilai t-hitung sebesar  $4,656 < t\text{-tabel } 1,98157$  serta nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  hasil uji t dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan Widyaningrum dkk (2023), hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zamzamy dkk (2021), dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh, yakni dari hasil Uji t statistik dengan nilai t statistik sebesar  $2,496 > t\text{-tabel } 2,004$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,1 < 0,627$  yang menunjukkan variabel *Work Life Balance* tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan Latupapua dkk (2022), *Work Life Balance* tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang menunjukkan nilai P-Value sebesar 0,419 yakni lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sebagai berikut, Tidak ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis diantaranya:

1. Bagi perusahaan, disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan suasana lingkungan kerja agar suasana hati karyawan juga terjaga sehingga dapat meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, adanya kegiatan sosial atau *team building* secara berkala untuk mempererat hubungan antar karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan pribadi karyawan dengan memberikan ruang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tidak menurunkan performa kerja karyawan akibat ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan kebijakan yang mendukung adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi dan pikiran untuk meninggalkan perusahaan kecil. Berikan apresiasi atau pengakuan, ciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti dan menggunakan sampel yang lebih besar atau berbeda untuk memperoleh hasil yang komprehensif dan menggunakan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, stress kerja, dan keterlibatan kerja. Menggunakan metode kualitatif untuk mendalami alasan-alasan di balik *Turnover Intention* juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 6548-6553.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Purwokerto: Pena Persada.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Burnout. *Pro Bisnis: Jurnal Manajemen*, 29-34.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23, Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idulfilastri, M. (2018). *Keterikatan Kerja Dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., & dkk. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Kumbangсила, R. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Turnover Intention Pada Generasi Milenial; Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 449-458.

- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 40-49.
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)*, 1438-1448.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO Jaya Ponorogo). *Edunomika*.
- Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagarta Sinar Karya Manado. *Productivity*, 18-23.
- Pouluse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 1-17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work Life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 123-131.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sari, I. N. (2022, September 17). *Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign*. Retrieved Januari 1, 2024, from Katadata.co.id:  
<https://katadata.co.id/intannirmala/berita/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>
- Saring, M. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Solehudin, Yulistiono, A., Anwar, Karim, A., & dkk. (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 5.0*. Temanggung: Cendekia Mulia Mandiri.

- Sudaryana, R. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunrawali, A. N., & Alimuddin, M. I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Driver GORIDE Gojek Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 144-149.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teguh Prasetyo, S. M., & Dina Fitriana Rosyada, S. M. (2023). *TURNOVER INTENTION KARYAWAN RUMAH SAKIT Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 2300-2307.
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Business Management, Economic, and Accounting Nation Seminar*, 205-220.