

**PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh

Nur Achmad Choiri

NIM : 30402000274

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK**

Disusun Oleh :

Nur Achmad Choiri

30402000274

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 22 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Prof.Dr.Ibnu Khajar,SE.,M.si

NIK. 0628066301

Penguji

Prof. Dr. Nunung Ghonivah,MM

NIK. 210488016

Dr. Ardian Adhiatma, S.E, MM

NIK. 210499042

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., SE., MM.

NIK. 210416055

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK**

Disusun Oleh :

Nur Achmad Choiri

NIM : 30402000274

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya Dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Usulan Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Semarang

UNISSULA

Semarang, 16 Agustus 2024

Pembimbing



Prof.Dr.Ibnu Khajar.SE.,M.si

NIK. 0628066301

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Achmad Choiri

NIM : 30402000274

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK” merupakan hasil karya sendiri dan bebas dari plagiasi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan bersungguh-sungguh, dan saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku apabila terbukti bahwa saya melakukan penyusunan meniru atau menyalin tulisan orang lain dan mengakui bahwa seolah-olah tulisan saya sendiri.

Semarang, 16 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Nur Achmad Choiri

NIM. 30402000274

PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Achmad Choiri

NIM : 30402000274

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : “PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 16 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Nur Achmad Choiri

NIM. 30402000274

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Worklife Balance terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden yang bekerja di CV Jaya Setya Plastik bagian produksi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data analisis menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, Worklife Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention, Worklife Balance berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention dan Selanjutnya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini mengatakan Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan Worklife Balance terhadap Turnover Intention.

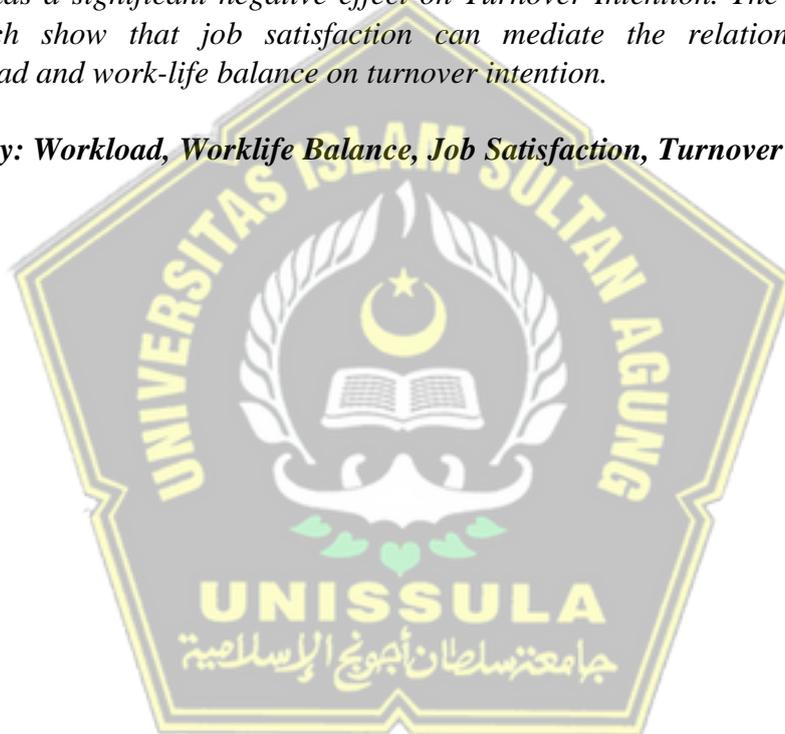
Kunci : Beban Kerja, Worklife Balance, Kepuasan Kerja, Turnover Intention



ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of workload and work life balance on turnover intention with job satisfaction as an intervening. The sample used in this research was 100 respondents who worked in the production department of CV Jaya Setya Plastik. The data collection method in this research uses a questionnaire. Data analysis using SPSS 26 software. The results of this study show that workload has a significant negative effect on job satisfaction, Worklife Balance has a significant positive effect on job satisfaction, Workload has a significant positive effect on Turnover Intention, Worklife Balance has a significant negative effect on Turnover Intention and subsequently Satisfaction Work has a significant negative effect on Turnover Intention. The results of this research show that job satisfaction can mediate the relationship between workload and work-life balance on turnover intention.

Key: Workload, Worklife Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERGESEBAGAI INTERVENING PADA CV JAYA SETIA PLASTIK”**.

Penulisan penelitian skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya bapak dan ibu tercinta yang selalu membantu saya dan mensupport saya sampai ditahap sekarang. Dan senantiasa selalu mendoakan saya di setiap 5 waktunya.
2. Prof.Dr.Ibnu Khajar.SE.,M.si selaku Dosen Pembimbing saya yang telah bersedia mendidik saya dengan sabar dan telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Dr. Lutfi Nurholis, S.T., SE., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen.
5. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Sahabat saya, Novia Prihatiningtyas, Nita Zulianna, Nurul Khasanah, Moh.Heru Purna Irawan dan semua penghuni hotel almas in the gank yang telah menemani susah senang dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

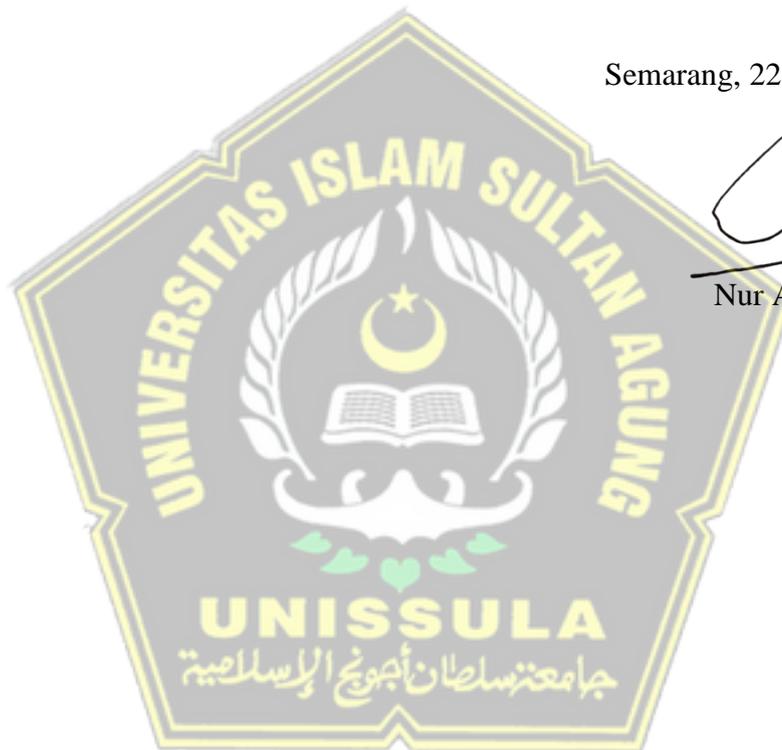
7. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen 20 yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa dan bantuan.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan usulan skripsi ini.

Penulisan usulan penelitian skripsi ini tentu masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Semarang, 22 Februari 2024



Nur Achmad Choiri



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Turnover intention	10
2.1.2. Kepuasan kerja.....	12
2.1.3. Beban kerja	18
2.1.4. <i>Worklife Balance</i>	22
2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	27
2.2.1. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	27
2.2.2. Hubungan <i>worklife balance</i> dan Kepuasan kerja	28
2.2.3. Hubungan Beban Kerja dan Turnover Intention.....	28
2.2.4. Hubungan <i>Worklife Balance</i> Dan Turnover Intention	29
2.2.5. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention	30
2.3. Model Empirik Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.2.1. Populasi	32
3.2.2. Sampel	33
3.3. Sumber dan Jenis Data	34
3.4. Metode Pengumpulan Data	34
3.5. Variabel dan Indikator.....	35
3.5.1. Variabel	35
3.5.2. Indikator Variabel.....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1. Statistik deskriptif.....	39
3.6.2. Uji Instrumen Data.....	39
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.4. Uji Hipotesis	43
3.6.5. Sobel Test	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1. Gambaran umum responden.....	48
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel	52
4.1.3. Analisis Data.....	55
4.1.4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	62
4.1.5. Pengujian Hipotesis	65
4.1.6. <i>Sobel Test</i>	71
4.2 Pembahasan sesuai Hipotesa.....	74
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
4.2.2 Pengaruh Worklife Balance terhadap kepuasan kerja.....	75
4.2.3 pengaruh beban kerja terhadap turnover intention.....	75
4.2.4 pengaruh worklife balance terhadap turnover intention.....	76
4.2.5 pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.....	76
4.2.6 Total pengaruh Worklife Balance dan Beban Kerja terhadap	

Turnover Intention	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Implikasi manajerial	81
5.3. keterbatasan penelitian	82
5.4. Agenda penelitian mendatang	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	31
Gambar 3. 1 Pengaruh variabel beban kerja dan turnover intention melalui kepuasan kerja	46
Gambar 3. 2 Pengaruh variabel worklife balance dan turnover intention melalui kepuasan kerja	47
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Keterangan Nilai Skala Likert	35
Tabel 3. 2 variabel,definisi oprasional,indicator,skala likert	37
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	51
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_1)	53
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Worklife Balance (X_2)	53
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	54
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y_2)	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Indikator Variabel	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Data.....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas Data	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Uji Glejser</i>	62
Tabel 4. 13 Hasil Analisa jalur.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Determinasi <i>R-Square</i>	66
Tabel 4. 15 Analisa Jalur	67
Tabel 4. 16 Analisis Uji F	71
Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan <i>Path Analysis</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Wachidah, et, al, 2023). Perkembangan perusahaan ditunjang oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas dimana karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi (Yusuf, et al, 2021). Untuk itu dalam usaha memajukan perusahaan, sepantasnya kinerja para karyawan perlu menjadi perhatian optimal dari manajemen perusahaan, sehingga para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memiliki semangat kerja yang tinggi (Wachidah, et al, 2023). Oleh karena itu perusahaan senantiasa melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik (Diah and Adi, 2015) . Namun Sering kali perusahaan mengalami masalah yang menghambat proses produksi perusahaan, salah satu masalah tersebut adalah keinginan pindah kerja karyawan (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaanya (Faslah, 2018).

Menurut Ekhsan (2019) menyatakan *turnover intention* merujuk pada realitas yang saat ini dihadapi oleh perusahaan, yaitu menggambarkan bagaimana tingkat keinginan keluar karyawan dari organisasi pada periode tertentu. *Turnover intention* ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan perusahaan yang tidak menjamin

secara pasti keinginannya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut (Barage and Sudarusman, 2022). Tingginya *turnover* karyawan dapat diindikasikan pula sebagai dampak dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak dan merasa menjadi bagian sehingga ada keinginan bertahan di perusahaan (Hidayat, 2018). *Turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Hidayat, 2018).

Menurut Robbins dan Couter (2014) dalam Sismawati & Lataruva,(2020), *turnover intention* dapat menjadi masalah karena akan menambah biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan sekaligus dapat mengganggu system kerja di perusahaan.. *Turnover intention* dilihat sebagai probabilitas subjektif individu yang akan mengganti atau pindah pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Hidayat, 2018).

Salah satu faktor yang dianggap sebagai determinan *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Hidayat, 2018). Kepuasan kerja memperlihatkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting (Luthans, F. 2006). Hanafiah (2014) menjelaskan bahwa job satisfaction (Kepuasan kerja) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) Job satisfaction(kepuasan kerja) didefinisikan sebagai suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Yuwono (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah

penilaian, perasaan ataupun sikap karyawan dalam menjalani pekerjaannya dengan lingkungan bekerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Handoko, 2011).Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya yang terlihat dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention ialah beban kerja (Wachidah, Sijabat and Meiriyanti, 2023) , Sriharyani (2018) menyebutkan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, waktu, lingkungan kerja, tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerjaan. beban kerja muncul ketika karyawan mendapatkan tuntutan tugas di luar kemampuannya (Doosty et al., 2019). Beban kerja adalah frekuensi rata-rata kegiatan setiap pekerjaan dalam periode tertentu, disebutkan pula bahwa beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan proses mental untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Van Acker et al., 2018). Dampak dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja maka akan ada dampak negatif bagi pekerja seperti kualitas bekerjanya menurun dan,naiknya tingkat absensi dari pekerja, Beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja lalu menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja Beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja,menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja (Diana,

2023). Sriharyani (2018) menyebutkan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, waktu, lingkungan kerja, tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja pegawai tetap terjaga (Minarika, et al, 2020). *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Weckstein, 2008) Jika karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan timbul ketidakseimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi (Diana, 2023).

Menurut Lewis & Beauregard, (2018) istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas nonpekerjaan lainnya. Adanya konsep *Work-Life Balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting, hal ini akan berdampak lebih baik untuk perusahaan apabila *work life balance* dapat terpuaskan dan pekerja menjadi lebih bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Diana, 2023) . Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan keseimbangan *Work life balance*, beban kerja, kepuasan karyawan agar memperkecil kemungkinan karyawan melakukan *turnover intention*.

Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang *turnover intention*

dengan variabel *work life balance* dan *beban kerja*. Hasil penelitian (Chrisdiana & Rahardjo, 2019) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Milenial di DKI Jakarta. Hasil penelitian (Sismawati & Lataruva, 2020) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Sedangkan hasil penelitian (Prayogi et al., 2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan

Sedangkan pada variable beban kerja Abbasi (2015), menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja, sedangkan Pradana dan Salehudin, (2013) menunjukkan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap niat pindah kerja (*turnover intention*)

CV Jaya Setia Plastik Demak yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi mainan. Yang beralamat: Area Sawah, Ngemplik Wetan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59582, berfokus pada pemuas kebutuhan konsumen dengan memberikan harga kompetitif, pemakaian bahan dari hasil daur ulang, saat ini tercatat sebanyak 1010 karyawan pada tahun 2018. Dengan jumlah karyawan yang banyak, karyawan yang keluar masuk setiap bulannya juga sangat tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan yang masih bekerja di perusahaan, mereka mempunyai niat untuk berpindah kerja

dikarenakan mereka tidak puas dengan hasil gaji yang tidak stabil setiap bulannya. dan karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan yang seringkali memindahkan posisi karyawan dari bagian satu ke bagian lainnya. Dan itu membutuhkan proses awal lagi dengan system borongan yang diterapkan perusahaan sehingga membuat penghasilan karyawan tidak menentu dan dirasa tidak sesuai dengan kondisi kerja di perusahaan. Dan kebijakan perusahaan yang terkadang hari minggu masih tetapdiberangkatkan sehingga membuat waktu luang karyawan untuk sekedar menikmati hari libur pun berkurang. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak terpuaskan karena pada dasarnya kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Dan oleh karena itu Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah menyebabkan karyawan berkeinginan mencari pekerjaan yang sesuai. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan tahun 2022.

Table 1.1 data *turnover* karyawan tahun 2022

Tahun	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2022	Januari	35	18
	Februari	29	14
	Maret	20	11
	April	25	10
	Mei	31	13
	Juni	13	15
	Juli	17	11
	Agustus	20	7
	September	27	16
	Oktober	35	20
	November	30	18
	Desember	40	25
	Total		322

Sumber: pak muslichin cv jaya plastic demak

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat turnover yang terjadi pada PT Jaya Setia menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan tidak konsisten cenderung mengalami peningkatan. Maka berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana **PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING.**

Hal ini bertujuan agar perusahaan mengetahui faktor yang mempengaruhi turnover intention serta dapat mengurangi turnover intention yang tinggi dalam perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan di CV JayaPlastik demak?
2. Bagaimana pengaruh worklifebalance terhadap kepuasan karyawan di CVJaya Plastik demak?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap turnover intention di CV JayaPlastik demak?
4. Bagaimana pengaruh worklife balance terhadap turnover intention di CVJaya Plastik demak?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan terhadap turnover intention

di CV Jaya Plastik demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan di CV Jaya Plastik demak?
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Bagaimana pengaruh worklifebalance terhadap kepuasan karyawan di CV Jaya Plastik demak?
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap turnover intention di CV Jaya Plastik demak?
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Bagaimana pengaruh worklife balance terhadap turnover intention di CV Jaya Plastik demak?
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan terhadap turnover intention di CV Jaya Plastik demak?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan pembekalan dan pengetahuan di masa depan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan turnover intention. Selain itu peneliti juga berguna sebagai syarat akademisi untuk menyelesaikan Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini CV. JayaSetia Plastik Demak serta sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang *turnover intention*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Turnover intention

Turnover intention menurut Robbins & Judge dalam (Antari, 2019) adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang berpotensi untuk meninggalkan bisnis atau tempat kerja karena tidak tertarik dengan posisinya saat ini dan ada posisi terbuka di tempat lain. Karyawan yang berniat untuk meninggalkan pekerjaannya sering mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, memberikan komentar kritis, dan lainnya (Febriansyah & Ginting, 2020).

Menurut Pratiwi (2016) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah kejadian adanya karyawan yang *resign* secara sukarela, yang disebabkan oleh keinginan dalam diri untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan menurut Belete (2018) *turnover intention* adalah kemungkinan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya, yaitu melepaskan diri dari lingkungan kerja yang sebelumnya. Menurut Ekhsan (2019) menyatakan *turnover intention* merujuk pada realitas yang saat ini dihadapi oleh perusahaan, yaitu menggambarkan bagaimana tingkat keinginan keluar karyawan dari organisasi pada periode tertentu. *Turnover intention* ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan perusahaan yang tidak menjamin secara pasti keinginannya sebagai tenaga

kerja pada perusahaan tersebut (Barage and Sudarusman, 2022). Tingginya *turnover* karyawan dapat diindikasikan pula sebagai dampak dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak dan merasa menjadi bagian sehingga ada keinginan bertahan di perusahaan (Hidayat, 2018). *Turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Hidayat, 2018)

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, secara sukarela dikarenakan adanya faktor atau kemungkinan tertentu yang dialami karyawan.

2.1.1.1. Faktor faktor penyebab Turnover intention

Menurut Ma et all (2022) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *tunrover intention* adalah :

- 1) Kesehatan mental yang terganggu seperti stres, yang bermula dari kelelahan bekerja tidak segera ditangani dan menunjukkan gejala serius. Sehingga berdampak pada kesehatan mental.
- 2) Kepuasan bekerja yang mengalami penurunan, akibat kesempatan yang diberikan atasan hanya berlaku pada kelompok tertentu dalam karyawan. Mengakibatkan rasa kepuasan akan kinerja berkurang dan menuju pada keinginan berpindah oleh karyawan.
- 3) Dukungan perusahaan yang kurang, seperti tidak adanya

pengembangan karir. Mengakibatkan individu tidak dapat berada pada posisi atau jabatan yang lebih baik. Sehingga menyebabkan individu memutuskan untuk melakukan *turnover intention*.

2.1.1.2. indikator-indikator Turnover Intention

Menurut penelitian Adenguga et al., (2013) indikator *turnover intention* yang dilakukan karyawan adalah :

1. Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan
2. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru
3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

2.1.2. Kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2016) secara umum mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ketika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan kenyataan yang dirasakan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai (Barage and Sudarusman, 2022). Dengan kata lain, kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Indrasari (2017) mengatakan Kepuasan kerja lebih tinggi bagi mereka yang menerima kontribusi yang seimbang dalam hubungannya dengan kepentingan organisasi. Menurut Sutrisno (2010) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja,

dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Usman (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Umar (2011) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut Hasibuan (2011) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Sedangkan Sunyoto (2012) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja sebagian besar merupakan hal pribadi. karena setiap orang memiliki indikator tingkat kepuasan kerja yang berbeda tiap karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan banyaknya hambatan yang mereka hadapi (Gofur, 2018). Beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain: pekerjaan yang dianggap sulit bagi karyawan, penghargaan, kondisi tempat kerja, dan hubungan interpersonal Pekerjaan yang dianggap lebih mudah dapat membuat karyawan itu sendiri merasa bosan. Istilah “pekerjaan yang menyenangkan”, “cintai pekerjaan saya”, “penghargaan kerja”, dan “kinerja kerja” adalah semua indikator kepuasan kerja (Narpati et al., 2020). Kepuasan Kerja secara garis besar, Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja. Harapan karyawan serta pengalaman yang ia terima

dari pekerjaannya pula diwakili oleh kepuasan kerja ini. Ketidakpuasan terus menjadi besar terus menjadi besar kesenjangan antara harapan serta pengalaman (dalam perihal ini, harapan tidak terpenuhi) (Harahap & Khair, 2020).

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.1.2.1 Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Umam (2010) adalah sebagai berikut:

1. Gaji/imbalan yang dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.
2. Kondisi kerja yang menunjang, dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya

2.1.2.2 Teori kepuasan kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Badriyah (2015) di antaranya adalah :

1. Teori Perbandingan Intrapersonal

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih anatar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya, kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila

perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

2. Rasio Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, menurut teori ini perasaan equity atau inequity terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

3. Teori dua faktor

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal berbeda, menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu dissatisfier (hygiene factors) dan satisfier (Motivators), satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi, sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene faktor adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif,

pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan.

2.1.2.3 Indikator indikator kepuasan kerja

Beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: (Meutia & Narpati, 2021)

1. Kinerja umumnya naik

Tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perilaku organisasi

Keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di *luar job description* pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kepuasan dalam hidup

Kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.

4. Kesejahteraan rohani dan jasmani

Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja

5. Kepuasan kerja

Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari

perusahaan membawa kepuasan.

2.1.3. Beban kerja

Menurut Munandar (2005) Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu/ tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Menurut (Menpan, 2010) Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald et al., 2008)

Menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Mahfudz (2017) beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua yakni *role overload*, yang terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai dan *role underload* yang mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi di bawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Berdasarkan pengertian beban kerja diatas, maka dalam penelitian ini beban kerja mengacu pada definisi menurut Budiasa (2021) yaitu beban kerja mengacu pada persepsi

pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul dalam jangka waktu yang telah disepakati serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja.

2.1.3.1. Aspek aspek Beban kerja

Kapabilitas karyawan yang beragam menyebabkan suatu organisasi perlu merumuskan perhitungan beban kerja yang sesuai. Maka dikemukakan oleh (Fuad, 2022) cara menghitung beban kerja ini dapat diukur dari tiga aspek berikut:

1. Aspek Beban Kerja Fisik

Tanggungan fisik ini mencakup kesehatan karyawan secara total. Yakni meliputi sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, termasuk fungsionalitas alat indra. Kesehatan pada karyawan nantinya akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan agar dapat memutuskan lanjut atau dihentikannya kontrak kerja.

2. Aspek Beban Kerja Psikis

Pada aspek ini muncul akibat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis pada lingkungan kerja. Maka, sudah seyogiannya perusahaan melakukan perhitungan beban kerja juga dengan mempertimbangkan aspek mental, tidak hanya sekedar fisik saja.

3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Penjumlahan beban kerja berdasar pada pemanfaatan

dapat dikategorikan menjadi dua hal berikut:

- a) Pekerjaan yang dikerjakan secara berulang
 - b) Pekerjaan yang tidak dikerjakan secara berulang
- Teori kepuasan kerja

2.1.3.2. Jenis jenis beban kerja

Terdapat dua jenis beban kerja menurut Vanchapo (2020) diantaranya sebagai berikut.

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif mengacu pada banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan pegawai.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif ini mengacu pada sulitnya pekerjaan yang dilakukan pegawai

2.1.3.3. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental

meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3.4. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut Udriyah et al., (2018):

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatankegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2.1.4. Worklife Balance

Worklife balance merupakan cara bekerja dengan tetap menyeimbangkan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berarti dia sudah pandai untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, Keluarga, Tuhan dan keidupan sosialnya (Widada & Aruman, 2020). Menurut (Fisher et.al ,2003) *work life balance* merupakan sesuatu yang dijalankan individu

ketika waktunya terbagi antara bekerja dengan aktivitas non-pekerjaan lainnya yang didalamnya terdapat individu yang mengakibatkan terjadinya sumber konflik yang membuat energi untuk dirinya. Sedangkan Grenhaus et al (2017) *work life balance* disebut juga sebagai keseimbangan baik pada pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga, seseorang terikat pada tanggung jawab dipekerjaan serta di kehidupan diluar pekerjaannya.

Menurut Brough et all (2020) *Work Life Balance* tidak dapat diartikan hanya pada kegiatan perusahaan, tetapi memiliki cakupan luas seperti memiliki tuntutan kehidupan diluar pekerjaan dari karyawan. *Work Life Balance* menawarkan adanya keseimbangan yang dapat dilakukan individu, meskipun terikat dengan skema perusahaan yang menuntut karyawan. Brough et all (2020) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* dapat dikatakan suatu strategi bagi karyawan, untuk dapat menikmati keseimbangan antara bekerja dengan menjalani kegiatan seperti olahraga, beribadah, berpergian dan lainnya yang merupakan hal diluar pekerjaan.

Menurut Herachwati (2019) *Work Life Balace* dapat diartikan sebagai waktu yang cukup untuk menjaga adanya komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, kegiatan yang seimbang dalam kehidupan kerja dan keluarga di rumah. Herachwati (2019) memaparkan bahwa perusahaan harus membantu karyawan, dalam mewujudkan *work life balance* karena akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

Maka dari pernyataan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa

work- life balance merupakan konsep keseimbangan peran antara karir dan gaya hidup, yaitu kesehatan, kebahagiaan, keluarga dan perkembangan spiritual.

2.1.4.1. Aspek aspek Worklife balance

Greenhaus, Collins dan Shaw (2013) mengidentifikasi tiga aspek work-lifebalance, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu. Menyeimbangkan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan peran keluarga. Dalam hal ini, keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan karyawan pada pekerjaannya dan kehidupan pribadi bersama keluarganya. Dengan demikian, karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang dapat mengurangi waktu bersama keluarga. Selain itu, karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional tanpa tuntutan keluarga yang terlalu menyita waktunya.
2. Keseimbangan Keterlibatan. Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, ketika karyawan dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan dan keluarganya, keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
3. Keseimbangan Kepuasan. Keseimbangan kepuasan individu terhadap tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam

hal ini, kepuasan karyawan akan muncul jika karyawan menganggap apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodir kebutuhan pekerjaan dan keluarga.

2.1.4.2. Faktor faktor yang mempengaruhi Worklife balance

Faktor yang mempengaruhi work-life balance, menurut Pouluse dan Sudarsan (2014) yaitu :

a. Faktor Individual

- 1) Kepribadian :conscientiousness, openness to experience, agreeableness, neuroticism,extraversion.
- 2) Kesejahteraan : dipengaruhi dua komponen yaitu cognitive component (life satisfaction) dan affective component (emotional well being).
- 3) Emotional Intelligence (EI)

b. Faktor Organisasional

- 1) Pengaturan Kerja: Mudahnya 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 pegawai.
- 2) Dukungan Organisasi : Dukungan formal bisa berupa tersedianya work-family policie/benefits dan pengaturan

jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.

- 3) Stres Kerja : Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.
 - 4) Peran : Role overload, konflik peran, dan keidak jelasan peran
 - 5) Teknologi : Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.
- c. Faktor Lingkungan
- 1) Pengaturan perawatan anak : jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
 - 2) Dukungan keluarga : orang tua, keluarga, dan pasangan
 - 3) Faktor lingkungan sosial lainnya : seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- d. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin

2.1.4.3. indikator-indikator Worklife balance

Menurut Mc Donald dan Bradley (2005) menjelaskan beberapa indikator worklife balance, diantaranya:

- Time balance (keseimbangan waktu), yang menunjukkan penggunaan waktu untuk dihabiskan oleh seseorang ditempat kerja atau diluar pekerjaan.

- Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), yang menunjukkan tingkatan psikologis dan komitmen seseorang yang terlibat untuk menyesuaikan pekerjaan.
- Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan kerja), yang menunjukkan seberapa puas pekerja baik dipekerjaan atau diluar pekerjaan.

2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian dari Suartana dan Dewi (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Wahyuni dan Irfani (2019) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Safitri dan Astutik (2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Maka hipotesis yang diajukan adalah

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.2. Hubungan worklife balance dan Kepuasan kerja

Sayekti (2019) menyatakan variabel work-life balance menghasilkan pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Aliya et al. (2020) dan Rondonuwu et al. (2018) membuktikan work-life balance juga memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja. Menurut Ganapathi (2016) work- life balance juga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, Endeka et al. (2020) membuktikan variabel work-life balance secara signifikan tidak ada pengaruh pada variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis kedua yang diajukan adalah

H2 : Worklife Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3. Hubungan Beban Kerja dan Turnover Intention

Xiaoming et al. (2014) menyebutkan dalam hasil penelitiannya hubungan antara beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi,tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald et al., 2008). Riani dan Putra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang

diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Fitriantini dkk. (2020) juga menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Artinya bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang besar cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Gayatri dan Muttaqiyathum (2020) menyebut bahwa variabel beban kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Altahtoo (2018) menyimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention ini berarti beban kerja yang tinggi terkait dengan turnover intention. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah

H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

2.2.4. Hubungan Worklife Balance Dan Turnover Intention

Dalam penelitian Hardiani et.al (2022) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Beberapa peneliti seperti (Wardana & , Rina Anindita, 2020) mengatakan bahwa work life balance dan komitmen organisasi mempengaruhi turnover intention. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiah et al., 2022) menyatakan bahwa, semakin banyak work-life balance maka tingkat turnover akan semakin rendah karena memiliki dampak positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya

keseimbangan bekerja dan kehidupan (work-life balance), keinginan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention) semakin menurun. Hal ini berbeda pendapat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purwati et al., 2020) menyatakan bahwa work- life balance tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, oleh karena itu terdapat gap pada penelitian terdahulu. Maka dari uraian diatas hipotesis ke empat yang diajukan adalah :

H4 : Worklife Balance Berpengaruh negatif Dan Signifikan Terhadap TurnoverIntention

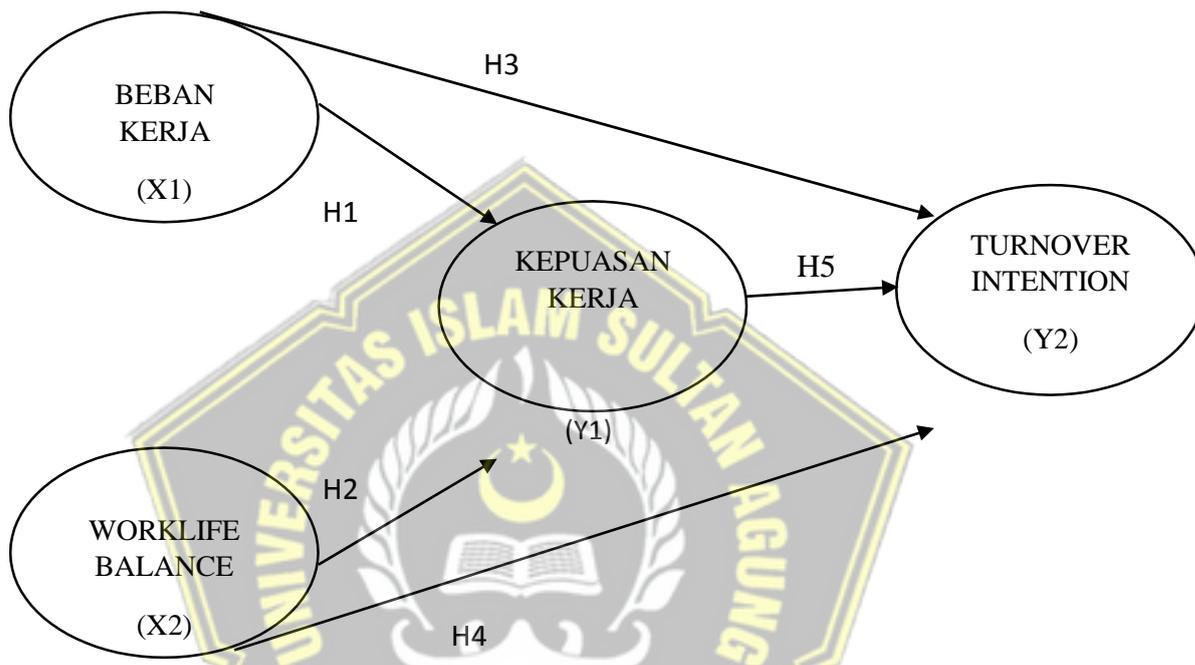
2.2.5. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention

Rendahnya tingkat pergantian pegawai berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menemukan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dan pada penelitian (Gillies dalam Sofia et.al, 2019) menemukan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Sahroni et al (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat perpindahan karyawan. Maka hipotesis kelima yang diajukan adalah

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2.3. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, maka kerangka pemikiran teoritik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas terdiri dari dua model, model pertama yaitu pengaruh tidak langsung antara dua variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan worklife balance (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) yang ditunjukkan melalui hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan pada model kedua yaitu adanya pengaruh langsung antara dua variabel bebas yaitu beban kerja (X1), worklife balance (X2) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap variabel terikat yaitu turnover intention (Y2) yang di tunjukkan pada hipotesis ketiga, keempat dan kelima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu menggunakan metode *explonatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *explonatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Alasan peneliti menggunakan metode ini yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara Beban Kerja dan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif melakukan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif pada sebuah sampel atau populasi tertentu, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi subyek atau obyek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

Ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV JAYA SETIA PLASTIK bagian produksi sebanyak 500 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya

penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik probability sampling, dimana setiap anggota populasi memiliki peluang sama dipilih menjadi sampel, dengan kata lain, semua anggota tunggal dari populasi memiliki peluang tidak nol. peneliti memilih sampel secara subyektif. Dalam probability sampling digunakan simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi. Pemilihan sampel ini dilakukan karena adanya keterbatasan waktu penelitian maka dipilihlah simple random sampling. Maka sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

3.3. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiono (2017) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi langsung melalui objeknya. Data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiono, 2017). Hal ini meliputi : tanggapan tentang bagaimana pengaruh *beban kerja* dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* melalui *kepuasan karyawan*.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiono (2017) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder ini diperoleh dari berbagai literatur yang bersumber dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, artikel dan perangkat lain yang memiliki hubungannya dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Azwar (2018) menyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian harus dikumpulkan datanya untuk diikutsertakan dalam analisis. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan suatu

metode pengumpulan data yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti dan kemudian dibagikan kepada responden atau sampel, dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Ketentuan pengisian kuesioner yang diterapkan pada studi ini mengacu pada skala likert. Skala Likert dikembangkan oleh Renis Likert yang merupakan suatu series butir soal (Yusuf, 2015). Skala akan berupa pernyataan dari setiap aspek yang akan berbentuk pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung). Pernyataan tersebut akan memberi respons dengan lima kategori, yaitu:

Tabel 3. 1 Keterangan Nilai Skala Likert

No	Nilai Skala Likert	Keterangan
1	1	Sangat Tidak Setuju
2	2	Tidak Setuju
3	3	Netral
4	4	Setuju
5	5	Sangat Setuju

3.5. Variabel dan Indikator

3.5.1. Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel bebas (Independent Variable) (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiono (2017) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Variable independendalam penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja (X1)
2. Work Life Balance (X2)

b. Variabel Intervening (Y1)

Menurut Sugiono (2017) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Karyawan (Y1).

c. Variabel Dependen (Y2)

Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel beba. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Turnover Intention (Y2).

3.5.2. Indikator Variabel

Pada tabel ini terdapat masing-masing definisi operasional, indikator dan pengukuran variable

Tabel 3. 2 variabel,definisi oprasional,indicator,skala likert

No	Variabel	Definisi oprasional	Indikator	Skala Likert
1	Beban kerja	Budiasa (2021) yaitu beban kerja mengacu pada persepsi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul dalam jangka waktu yang telah disepakati serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja	4. Target yang harus dicapai 5. Kondisi Pekerjaan 6. Penggunaan waktu kerja 7. Standar Pekerjaan Udriyah et al., (2018):	(SS) : 5 (S) : 4 (N) : 3 (TS) : 2 (STS) : 1
2	Worklife balance	work- life balance merupakan konsep keseimbangan peran antara karir dan gaya hidup, yaitu kesehatan, kebahagiaan, keluarga dan perkembangan	1. Time balance (keseimbangan waktu) 2. Involement balance (keseimbangan keterlibatan) 3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) Mc Donald dan Bradley (2005)	(SS) : 5 (S) : 4 (N) : 3 (TS) : 2 (STS) : 1

		spiritual.		
3	Kepuasan kerja	kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja umumnya naik 2. Perilaku organisasi 3. Kepuasan dalam hidup 4. Kesejahteraan rohani dan jasmani 5. Kepuasan kerja (Meutia & Narpati, 2021) 	<p>(SS) : 5</p> <p>(S) : 4</p> <p>(N) : 3</p> <p>(TS) : 2</p> <p>(STS) : 1</p>
4	Turnover intention	<p><i>Turnover intention</i> adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, secara sukarela dikarenakan adanya faktor atau kemungkinan tertentu yang dialami karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan 5. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru 6. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. <p>Adenguga et al., (2013)</p>	<p>(SS) : 5</p> <p>(S) : 4</p> <p>(N) : 3</p> <p>(TS) : 2</p> <p>(STS) : 1</p>

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data memakai software SPSS melalui 4 fase, yaitu statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3.6.1. Statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis statistik deskriptif ini diartikan sebagai analisis untuk memudahkan analisis data dengan mengubah data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang telah diajukan untuk mendukung penelitian.

3.6.2. Uji Instrumen Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas merupakan alat ukur untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner yang telah dibuat. Kuisisioner dikatakan valid

apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 dan tidak valid apabila nilai signifikansi (Sig.) melebihi 0,05. Cara pembuktian lainnya adalah dengan membandingkan r tabel dengan r hitung, jika r

hitung lebih besar dari r tabel maka data dikatakan valid dan begitupun sebaliknya.

3.6.2.1 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan nilai CronbachAlpha > 0.60 (Siregar, 2013).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data yang kita ambil memiliki distribusi normal atau tidak pada model regresi. Terdapat dua cara untuk mencari melihat residual berdistribusi normal atau tidak, yakni dengan analisis grafik dan uji statistik. Yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik khususnya pada bagian uji-statistik non- parametrik Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis, sebagai berikut : H_0 : Data residual berdistribusi normal H_a : Data residual berdistribusi tidak normal. Model yang paling baik adalah distribusi data normal. Untuk menguji apakah sebuah data residual berdistribusi normal atau tidak bisa dilihat

dari nilai signifikansinya yang bila angkanya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika angkanya lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Tidak adanya korelasi diantara variabel independen merupakan model regresi yang baik. Variabel independen yang saling berkorelasi bisa disebut sebagai variabel yang tidak ortogonal, yakni interaksi antara variabel independen yang bernilai 0. Tanda adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Keduanya memiliki nilai yang berlawanan karena $VIF = 1/Tolerance$. Secara umum, tanda keberadaan multikolonieritas adalah jika nilai $VIF \geq 10$ atau $Tolerance \leq 0,1$ (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusannya Yaitu :

- Apabila nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritasterhadap data yang di uji.
- Apabila nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multi konlinearitas data yang di uji.
- Apabila nilai $VIF < 10,00$ maka terjadi multikolonieritas terhadap datayang di uji.
- Apabila nilai $VIF < 10,00$ maka terjadi multikolonieritas

terhadap datayang di uji.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi bisa dikatakan sebagai Heteroskedastisitas apabila residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, sedangkan model regresi dikatakan sebagai Homoskedastisitas apabila residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Keberadaan homoskedastisitas melambangkan model regresi yang baik. Cara untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya Heterokedastisitas dengan mengamati ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu X = ZPRED dan Y = SRESID. Adapun dasar analisisnya yaitu :

- Apabila ada pola khusus, misalnya titik-titik membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, hal ini bisa dikatakan telah terjadi heterokedastisitas.
- Apabila tidak ada pola yang jelas. Kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, dan titik-titik tersebut hanya mengumpul dibawah atau diatas saja, bisa dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Untuk membuktikan pengujian hipotesis tersebut ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: Uji Hipotesis dengan Uji t (t-test). Penggunaan uji t dalam penelitian ini dimaksudkan agar dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat keterkaitan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel independen yakni Beban kerja dan Worklife Balance terhadap Kepuasan Karyawan dan variabel dependen yakni Turnover Intention.

Terdapat rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$I. \quad Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$II. \quad Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Dimana :

X1 : Beban kerja

X2 : Worklife Balance : konstanta

Y1 : Kepuasan Karyawan

Y2 : Turnover Intention

β : besarnya koefisien dari masing – masing variabel

e : error

3.6.4.2 Uji Statistik T

Uji statistik T merupakan dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui hasil uji t dapat dilihat dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel.

- Jika t-hitung < t-tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- Jika t-hitung > t-tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

3.6.4.3 Uji Statistik F

Uji F dikenal dengan uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur kelayakan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Menurut Ghozali (2018), uji F tidak seperti uji T yang dimana menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara terpisah dengan pengujian hipotesis yang terpisah juga dan bernilai nol, melainkan pengujian dilakukan secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis pada statistik Uji F ini bisa digunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Frost, 2019) :

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 atau nilai F hitungnya lebih kecil dari nilai F tabel maka terima H_0 . Jika H_0 diterima artinya model regresi yang digunakan tidak layak untuk dipakai untuk memprediksi variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 atau nilai F hitungnya lebih besar dari nilai F tabel maka terima H_a . Jika H_a diterima artinya model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

3.6.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi merupakan koefisien yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi berjarak mulai dari nol sampai dengan satu, semakin kecil nilainya maka semakin kecil juga kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai yang dilihat pada koefisien determinasi adalah bagian Adjusted R. Apabila nilai koefisien determinasi (Adjusted R square = 0), artinya bahwa variasi dari Y tidak dapat dijelaskan oleh X. Dan apabila (Adjusted R square = 1), artinya bahwa variasi dari Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh X. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan ditentukan oleh Adjusted R square.

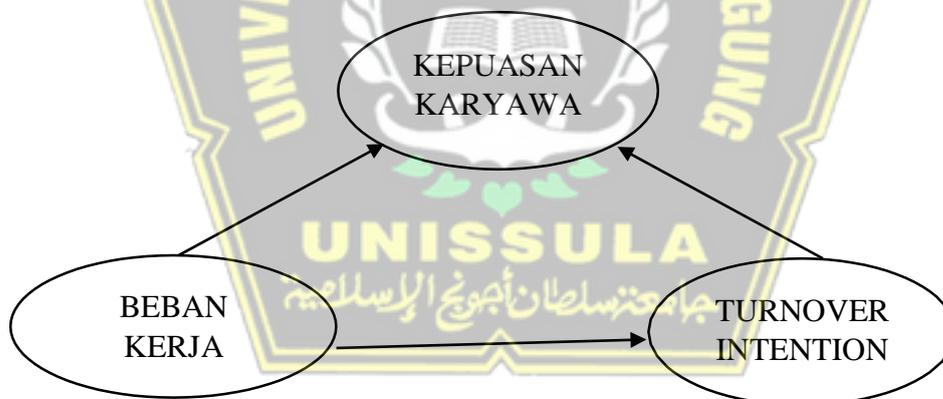
Adapun rumus koefisien determinasi yaitu :

Koefisien determinasi : Adjusted R square . 100%

3.6.5. Sobel Test

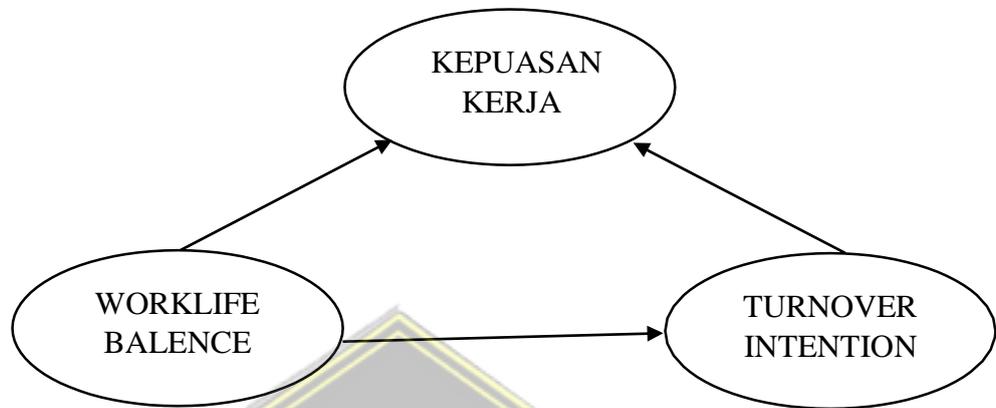
Uji sobel ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel intervening. Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh bebas (X) terhadap variabel terikat (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Uji sobel ini menggunakan Calculation For Sobel Test, dengan asumsi jika $p \text{ value} < \text{taraf signifikansi } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.5.1 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Karyawan

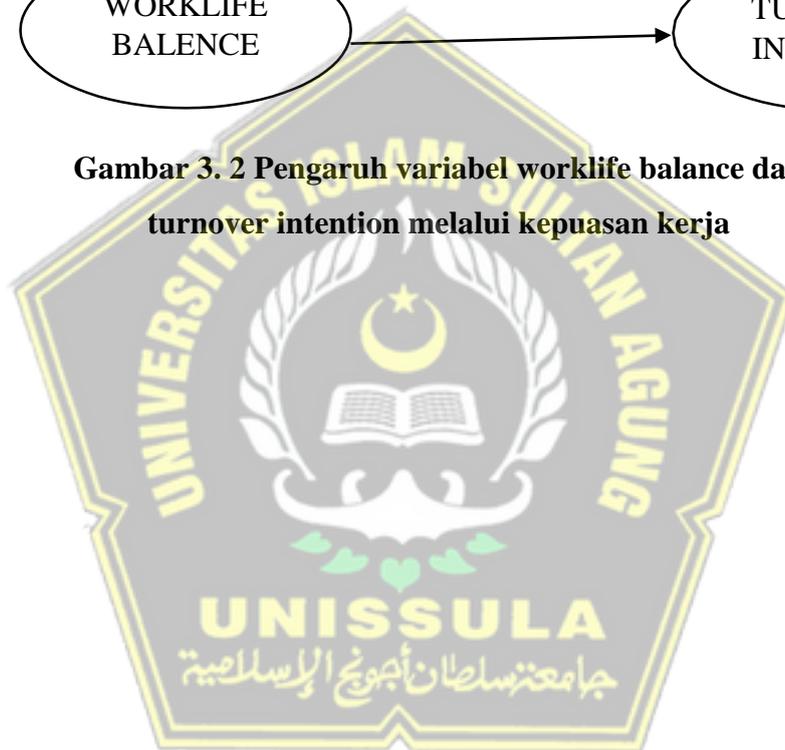


Gambar 3. 1 Pengaruh variabel beban kerja dan turnover intention melalui kepuasan kerja

3.6.5.2 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja



Gambar 3. 2 Pengaruh variabel worklife balance dan turnover intention melalui kepuasan kerja



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran umum responden

Gambaran umum responden penelitian dapat diartikan sebagai analisis untuk memperoleh deskripsi atau gambaran umum terkait ciri-ciri yang ada dalam diri responden. Responden pada penelitian ini adalah SDM CV Jaya Plastik Demak bagian Produksi. Deskripsi responden berdasarkan pada jawaban kuesioner yang berjumlah 100 responden yang menjadi obyek penelitian. Berikut ini akan diuraikan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja.

4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 100 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin responden. Berikut ini adalah tabel rincian responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase
1.	Laki – laki	56	56 %
2.	Perempuan	44	44 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 56 orang (56 %) sedangkan perempuannya berjumlah 44 orang (44 %). Hal ini menunjukkan bahwa SDM di CV Jaya Plastik Demak bagian Produksi kebanyakan berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasannya laki-laki memiliki tingkat pengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja SDM

4.1.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Dari 100 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap usia responden. Berikut ini adalah rincian tabel responden berdasarkan usia

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 tahun	2	2.0	2.0	2.0
21	3	3.0	3.0	5.0
21 tahun	1	1.0	1.0	6.0
22	5	5.0	5.0	11.0
22 tahun	1	1.0	1.0	12.0
23	5	5.0	5.0	17.0
23 tahun	1	1.0	1.0	18.0
24	4	4.0	4.0	22.0
24 tahun	1	1.0	1.0	23.0
25	3	3.0	3.0	26.0
25 tahun	2	2.0	2.0	28.0

26	1	1.0	1.0	29.0
26 tahun	1	1.0	1.0	30.0
27	6	6.0	6.0	36.0
28	9	9.0	9.0	45.0
28 tahun	1	1.0	1.0	46.0
29	8	8.0	8.0	54.0
29 tahun	1	1.0	1.0	55.0
30	9	9.0	9.0	64.0
30 tahun	1	1.0	1.0	65.0
31	6	6.0	6.0	71.0
31 tahun	1	1.0	1.0	72.0
32	7	7.0	7.0	79.0
33	8	8.0	8.0	87.0
34	4	4.0	4.0	91.0
34 tahun	2	2.0	2.0	93.0
35	3	3.0	3.0	96.0
35 tahun	1	1.0	1.0	97.0
36 tahun	1	1.0	1.0	98.0
40	1	1.0	1.0	99.0
41	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang bekerja pada usia 29 – 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa SDM CV Jaya Plastik Demak bagian

Produksi berdasarkan usia kebanyakan berusia 29 – 35 tahun. Dimana dapat diketahui bahwa pada usia 29 – 35 tahun merupakan usia produktif. Jadi usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Mahendra, 2014).

4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Dari 100 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap pengalaman kerja responden. Berikut ini adalah rincian tabel responden berdasarkan pengalaman kerja :

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Jumlah (Responden)	Persentase
1.	Lebih 1 tahun	67	67 %
2.	Kurang 1 tahun	33	33 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja responden yang lebih dari 1 tahun sebanyak 67 orang (67 %). Sedangkan responden yang mempunyai pengalaman

kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 35 orang (35 %). Hasil ini menunjukkan bahwa SDM di CV Jaya Plastik Demak bagian produksi kebanyakan memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Oleh karena itu, faktor pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas, karena semakin ia mahir dalam bidang yang ia kerjakan maka semakin besar pula nilai produktivitas dari karyawan itu sendiri sehingga akan meningkatkan kinerja.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel

Data deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner maupun tanggapan responden. Berdasarkan hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan nilai rata-rata, dan frekuensi. Melalui deskripsi ini akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian. Berikut ini penulis akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap deskripsi jawaban kuesioner yang diterima sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X₁)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	4	9	18	47	22	100	3.74
X1.2	3	11	14	39	33	100	3.88
X1.3	3	8	13	44	32	100	3.94
X1.4	2	11	16	36	35	100	3.91
X1.5	5	11	15	40	29	100	3.77
Total	17	50	76	206	151	500	3.85
Percentage	3.40%	10.00%	15.20%	41.20%	30.20%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator Beban Kerja (X₁) terdiri dari 5 indikator, dengan 3,4% menyatakan sangat tidak setuju, 10,0% menyatakan tidak setuju, 15,2% menyatakan netral, 41,2% menyatakan setuju, dan 30,2% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah **3,85**, dapat dilihat bahwa **X1.3** memiliki rata-rata tertinggi **3,94**, dan **X1.1** memiliki rata-rata terendah sebesar **3,74**.

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Worklife Balance (X₂)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	17	57	16	6	4	100	2.23
X2.2	30	39	12	14	5	100	2.25
X2.3	35	38	13	9	5	100	2.11
X2.4	24	48	14	8	6	100	2.24
X2.5	22	49	16	7	6	100	2.26
X2.6	33	37	17	8	5	100	2.15
X2.7	29	45	14	8	4	100	2.13
X2.8	24	49	14	7	6	100	2.22
Total	214	362	116	67	41	800	2.20
Percentage	26.75%	45.25%	14.50%	8.38%	5.13%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator *Worklife Balance* (X_2) terdiri dari 8 indikator, dengan 26,75% menyatakan sangat tidak setuju, 45,25% menyatakan tidak setuju, 14,5% menyatakan netral, 8,38% menyatakan setuju, dan 5,13% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah **2,2** dapat dilihat bahwa **X2.5** memiliki rataan tertinggi **2,26**, dan **X2.3** memiliki rataan terendah sebesar **2,11**.

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	22	42	19	12	5	100	2.36
Y1.2	21	59	11	6	3	100	2.11
Y1.3	30	44	17	6	3	100	2.08
Y1.4	28	48	17	5	2	100	2.05
Y1.5	24	51	18	5	2	100	2.10
Total	125	244	82	34	15	500	2.14
Percentage	25.00%	48.80%	16.40%	6.80%	3.00%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator Kepuasan Kerja (Y_1) terdiri dari 5 indikator, dengan 25,0% menyatakan sangat tidak setuju, 16,4% menyatakan netral, 48,8% menyatakan tidak setuju, 6,8% menyatakan setuju, dan 3,0% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah **2,14**, dapat dilihat bahwa **Y1.1** memiliki rataan tertinggi **2,36**, dan **Y1.4** memiliki rataan terendah sebesar **2,05**.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y₂)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
Y2.1	2	13	14	45	26	100	3.80
Y2.2	1	8	19	42	30	100	3.92
Y2.3	1	6	14	38	41	100	4.12
Y2.4	0	11	12	51	26	100	3.92
Y2.5	4	16	18	40	22	100	3.60
Total	8	54	77	216	145	500	3.87
Percentage	1.60%	10.80%	15.40%	43.20%	29.00%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator *Turnover Intention* (Y₂) terdiri 5 indikator, dengan 1,6% menyatakan sangat tidak setuju, 10,8% menyatakan tidak setuju, 15,4% menyatakan netral, 43,2% menyatakan setuju, dan 29,0% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah **3,87**, dapat dilihat bahwa **Y2.3** memiliki rata-rata tertinggi **4,12**, dan **Y2.5** memiliki rata-rata terendah sebesar **3,60**.

4.1.3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 26 dengan melalui uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Dengan rincian sebagai berikut

4.1.3.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Validitas menyatakan keakuratan atau ketepatan. Semakin tinggi ketepatan data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, maka

semakin tinggi pula validitas datanya. Uji dilakukan menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*, jika r hitung $>$ r tabel maka diartikan valid. Jika r hitung $>$ r tabel dengan nilai **0,1966** ($df=100-2=98$) dengan $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan. Berikut adalah hasil uji validitas terhadap variabel *Worklife Balance* (X_2), Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1), *Turnover Intention* (Y_2), untuk masing-masing indikator pertanyaannya:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel

Variabel	Kode Indikator	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
X1 Beban Kerja	X1.1	0.828	0.1966	Valid
	X1.2	0.880	0.1966	Valid
	X1.3	0.845	0.1966	Valid
	X1.4	0.851	0.1966	Valid
	X1.5	0.863	0.1966	Valid
X2 <i>Worklife Balance</i>	X2.1	0.823	0.1966	Valid
	X2.2	0.820	0.1966	Valid
	X2.3	0.867	0.1966	Valid
	X2.4	0.855	0.1966	Valid
	X2.5	0.889	0.1966	Valid
	X2.6	0.871	0.1966	Valid
	X2.7	0.868	0.1966	Valid
	X2.8	0.851	0.1966	Valid
Y1 Kepuasan Kerja	Y1.1	0.659	0.1966	Valid
	Y1.2	0.833	0.1966	Valid
	Y1.3	0.830	0.1966	Valid
	Y1.4	0.837	0.1966	Valid
	Y1.5	0.835	0.1966	Valid
Y2 <i>Turnover Intention</i>	Y2.1	0.848	0.1966	Valid
	Y2.2	0.790	0.1966	Valid
	Y2.3	0.758	0.1966	Valid
	Y2.4	0.788	0.1966	Valid
	Y2.5	0.786	0.1966	Valid

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa untuk keempat variabel, memiliki nilai r hitung $>$ r tabel = 0,1966. Dengan demikian keempat tersebut yang terdiri dari total 23 indikator pertanyaan dinyatakan **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan uji konsistensi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Uji dilakukan dengan membandingkan angka *Cronbach Alpha* dimana ketentuan nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,6 atau $\geq 0,6$. Jika nilai yang dihasilkan dai hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel, sedangkan jika sebaliknya maka tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap variabel *Worklife Balance* (X_2), Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1), *Turnover Intention* (Y_2):

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
X1 Beban Kerja	0.907	> 0.6	Reliabel
X2 Worklife Balance	0.947	> 0.6	Reliabel
Y1 Kepuasan Kerja	0.850	> 0.6	Reliabel
Y2 Turnover Intention	0.852	> 0.6	Reliabel

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa untuk variabel variabel Beban Kerja (X_1), *Worklife*

Balance (X_2), *Kepuasan Kerja* (Y_1), *Turnover Intention* (Y_2), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar **0,907**, **0,947**, **0,850**, dan **0,852** dan semuanya diatas 0,6. Dengan demikian variabel *Beban Kerja* (X_1), *Worklife Balance* (X_2), *Kepuasan Kerja* (Y_1), *Turnover Intention* (Y_2), dinyatakan **reliable**.

4.1.3.2 Uji Asumsi Clasik

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dapat dikatakan jika titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghazali, 2016).

1. **Struktur 1** : $Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e;$

2. **Struktur 2** : $Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e;$

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00	0.00
	Std. Deviation	1.64	1.49
Most Extreme Differences	Absolute	0.088	0.087
	Positive	0.076	0.072
	Negative	-0.088	-0.087
Test Statistic		0.088	0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053^c	.060^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas kedua *Kolmogorov-Smirnov*, didapat hasil nilai Sig. dari kedua struktur model regresi diatas adalah 0,053, dan 0,060 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dari model regresi diatas telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai Sig. $> \alpha = 0,05$. Hal ini, bisa disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki **distribusi data yang normal.**

2. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinieritas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi, keeratan hubungan atau hubungan linier antar variabel bebas. Salah satu pengujian multikolinieritas yang umum digunakan adalah pengujian *Variance Inflation Factor*

(VIF), jika nilai VIF atas variabel $X < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas Data

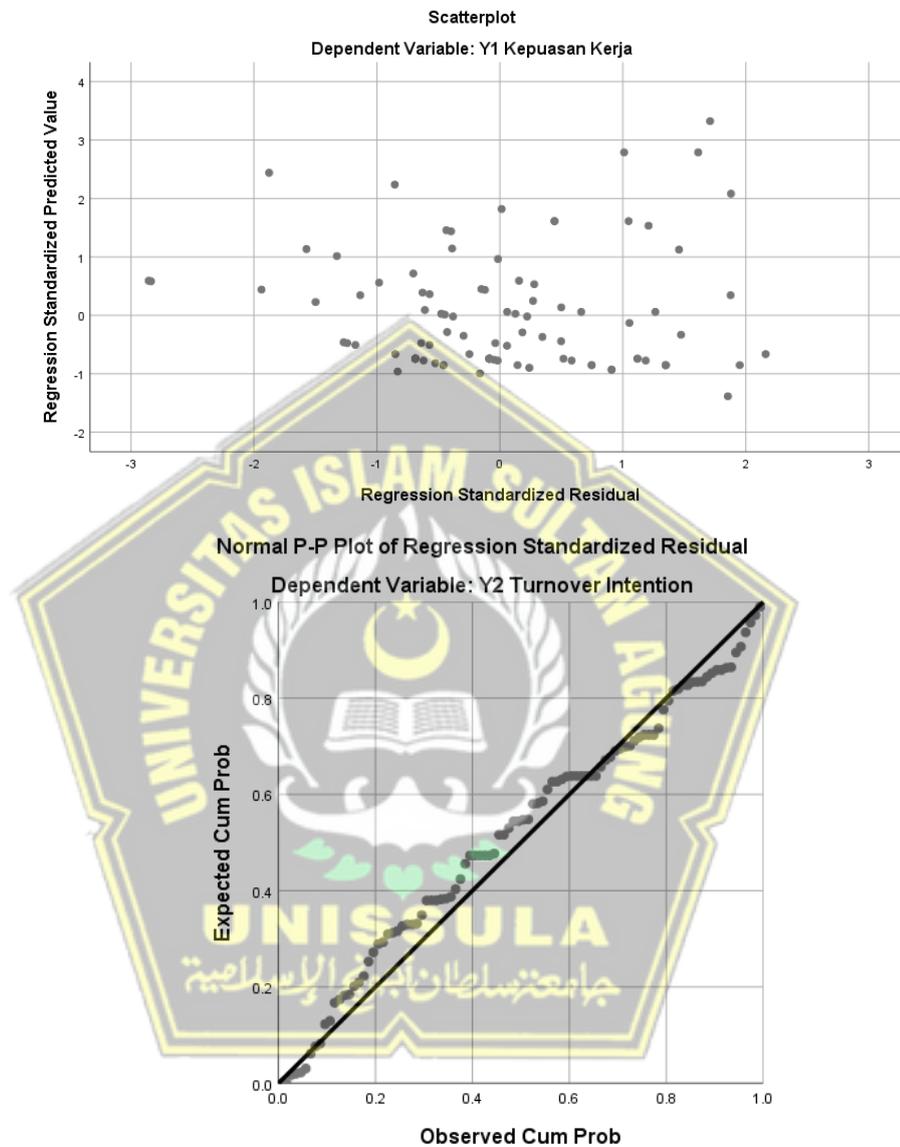
Uji Multikolinieritas struktur 1			
Variabel	Collinearity Statistics		Multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
X1 Beban Kerja	0.505	1.982	Tidak
X2 Worklife Balance	0.505	1.982	Tidak
Uji Multikolinieritas struktur 2			
Variabel	Collinearity Statistics		Multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
X1 Beban Kerja	0.323	3.098	Tidak
X2 Worklife Balance	0.289	3.462	Tidak
Y1 Kepuasan Kerja	0.185	5.405	Tidak

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SPSS 26.0*

Berdasarkan pada tabel 4.8 nilai VIF masing-masing variabel adalah kurang dari 10. Hal ini, bisa disimpulkan bahwa data yang diuji **tidak terjadi multikolinieritas**.

3. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu diuji apakah sama atau tidak varian dari residual observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varian yang sama, maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika varian tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan *Scatter Plot*, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik melebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi titik-titik menyebar acak, dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini, bisa disimpulkan bahwa data yang diuji **bebas dari heteroskedastisitas**. Pengujian

heteroskedastisitas selanjutnya dilakukan menggunakan uji *glejser* untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Hasil uji *glejser* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Uji Glejser struktur 1		
Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
X1 Beban Kerja	0.053	Tidak
X2 Worklife	0.966	Tidak
Balance		
Uji Glejser struktur 2		
Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
X1 Beban Kerja	0.208	Tidak
X2 Worklife	0.506	Tidak
Balance		
Y1 Kepuasan Kerja	0.268	Tidak

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji *glesjer* menunjukkan nilai sig. dari model struktur 1 adalah sebesar 0,053, dan 0,966 > 0,05, sedangkan dari model struktur 2 adalah sebesar 0,208, 0,506, dan 0,268 > 0,05, sehingga semua variabel hal ini menunjukkan bahwa di dalam model tidak terjadi **heterokedastisitas**.

4.1.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis jalur, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara

variabel independen dengan variabel dependen. Penggunaan *path analysis* karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel dependen untuk yaitu variabel Beban Kerja (X_1), *Worklife Balance* (X_2), untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y_2) dengan dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Pengolahan data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 26.0.

4.1.4.1. Diagram Analisis Jalur

Berdasarkan hubungan antar variabel, kerangka pemikiran teoritis dibuat model dalam bentuk diagram sebagai berikut:

1. Struktur 1 : $Kepuasan\ Kerja\ (Y_1) = \beta_1\ Beban\ Kerja\ (X_1) + \beta_2\ Worklife\ Balance\ (X_2) + e;$
2. Struktur 2 : $Turnover\ Intention\ (Y_2) = \beta_1\ Beban\ Kerja\ (X_1) + \beta_2\ Worklife\ Balance\ (X_2) + \beta_3\ Kepuasan\ Kerja\ (Y_1) + e;$

Tabel 4. 13 Hasil Analisa jalur

Uji t parsial struktur 1					
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
(Constant)	13.283	1.448		9.171	0.000
X1 Beban Kerja	-0.381	0.052	-0.454	-7.390	0.000
X2 Worklife Balance	0.270	0.032	0.523	8.511	0.000
Uji t parsial struktur 2					
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
(Constant)	23.175	1.803		12.852	0.000
X1 Beban Kerja	0.201	0.059	0.233	3.425	0.001
X2 Worklife Balance	-0.216	0.038	-0.407	-5.660	0.000
Y1 Kepuasan Kerja	-0.363	0.093	-0.353	-3.924	0.000

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Model Persamaan Regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 13,283 - 0,381 X_1 + 0,270 X_2 + e;$$

$$Y_2 = 23,175 + 0,201 X_1 - 0,216 X_2 - 0,363 Y_1 + e;$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan maknanya sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Beban Kerja bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja membaik, maka Kepuasan Kerja akan menurun. Artinya setiap ada peningkatan satu satuan pada Beban Kerja maka mengakibatkan Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,381 atau 38,1%.
2. Koefisien regresi *Worklife Balance* bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila *Worklife Balance* membaik, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat. Artinya setiap ada peningkatan satu satuan pada *Worklife Balance* maka mengakibatkan Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,270 atau 27,0%.
3. Koefisien regresi Beban Kerja bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja membaik, maka *Turnover Intention* juga akan meningkat. Artinya setiap ada peningkatan satu satuan pada Beban Kerja maka mengakibatkan *Turnover Intention* meningkat sebesar 0,201 atau 20,1%.

4. Koefisien regresi *Worklife Balance* bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila *Worklife Balance* membaik, maka *Turnover Intention* akan menurun. Artinya setiap ada peningkatan satu satuan pada *Worklife Balance* maka mengakibatkan *Turnover Intention* menurun sebesar 0,216 atau 21,6%.
5. Koefisien regresi Kepuasan Kerja bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja membaik, maka *Turnover Intention* akan menurun. Artinya setiap ada peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja maka mengakibatkan *Turnover Intention* menurun sebesar 0,363 atau 36,3%.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. R-Square

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Determinasi *R-Square*

Analisis koefisien determinasi (R2) struktur 1				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
903 ^a	0.815	0.811	1.660	Kuat
Analisis koefisien determinasi (R2) struktur 2				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
925 ^a	0.856	0.852	1.513	Kuat

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SPSS 26.0*

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui nilai *Adjusted R Square* persamaan struktur 1 = 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa 81,1 % Kepuasan Kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X_1), *Worklife Balance* (X_2), sedangkan sisanya (100 % - 81,1%) yaitu 18,9% Kepuasan Kerja (Y_1) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* persamaan struktur 2 = 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa 85,2 % *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X_1), *Worklife Balance* (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), sedangkan sisanya (100 % - 85,2% yaitu 14,8% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.1.5.2. Uji *t*

Uji *t* dilakukan sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2016), untuk menghitung t-tabel **1,98 (df=100-4=96)** pada *level of significant* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau

taraf keyakinan 95% atau 0,95, jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan.

Cara pengambilan keputusan adalah:

- Jika probabilitas/signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima.
- Jika probabilitas/signifikan $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak.

Tabel 4. 15 Analisa Jalur

Uji t parsial struktur 1						
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	13.283	1.448		9.171	0.000	
X1 Beban Kerja	-0.381	0.052	-0.454	-7.390	0.000	signifikan
X2 Worklife Balance	0.270	0.032	0.523	8.511	0.000	signifikan
Uji t parsial struktur 2						
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	23.175	1.803		12.852	0.000	
X1 Beban Kerja	0.201	0.059	0.233	3.425	0.001	signifikan
X2 Worklife Balance	-0.216	0.038	-0.407	-5.660	0.000	signifikan
Y1 Kepuasan Kerja	-0.363	0.093	-0.353	-3.924	0.000	signifikan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Interprestasi dan Pengujian hipotesis (H) pada tabel 4.12 ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dari Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial.

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y_1) adalah **signifikan** dengan t-hitung sebesar -7,390 (t -hitung $< -t$ tabel =

-1,98) dan nilai *Sig.* = 0.000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Nilai *coefficient* adalah **negatif** yaitu sebesar 0,381 yang menunjukkan bahwa arah **hubungan antara Beban Kerja (X₁) dengan Kepuasan Kerja adalah negatif atau mengurangi sebesar 38,1 %**. Dengan demikian hipotesis H₁ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Beban Kerja (X₁) berpengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja (Y₁)” **diterima**.

2. Terdapat pengaruh dari *Worklife Balance* (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁) secara parsial.

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *Worklife Balance* (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y₁) adalah **signifikan** dengan t-hitung sebesar 8,511 (t-hitung > t tabel = 1,98) dan nilai *Sig.* = 0.000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Nilai *coefficient* adalah **positif** yaitu sebesar 0,270 yang menunjukkan bahwa arah **hubungan antara Worklife Balance (X₂) dengan Kepuasan Kerja adalah positif atau meningkatkan sebesar 27,0%**. Dengan demikian hipotesis H₂ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Worklife Balance* (X₂) berpengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja (Y₁)” **diterima**.

3. Terdapat pengaruh dari Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja (X_1) dengan *Turnover Intention* adalah **signifikan** dengan t-hitung sebesar 3,425 ($t\text{-hitung} > t\text{ tabel} = 1,98$) dan nilai *Sig.* = 0.001 yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Nilai *coefficient* adalah **positif** yaitu sebesar 0,201 yang menunjukkan bahwa arah **hubungan antara Beban Kerja (X_1) dengan *Turnover Intention* adalah positif atau meningkatkan sebesar 20,1 %**. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan *Turnover Intention*” **diterima**.

4. Terdapat pengaruh dari *Worklife Balance* (X_2) terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *Worklife Balance* (X_2) dengan *Turnover Intention* adalah **signifikan** dengan t-hitung sebesar -5,660 ($t\text{-hitung} < -t\text{ tabel} = -1,98$) dan nilai *Sig.* = 0.000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Nilai *coefficient* adalah **negatif** yaitu sebesar 0,216 yang menunjukkan bahwa arah **hubungan antara *Worklife Balance* (X_2) dengan *Turnover Intention* adalah negatif atau mengurangi sebesar 21,6%**. Dengan demikian hipotesis H_4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Worklife*

Balance (X_2) berpengaruh negatif signifikan *Turnover Intention*” **diterima**.

5. Terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (Y_1) dengan *Turnover Intention* adalah **signifikan** dengan t-hitung sebesar -3,924 ($t\text{-hitung} < t\text{ tabel} = -1,98$) dan nilai *Sig.* = 0.000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Nilai *coefficient* adalah **negatif** yaitu sebesar 0,363 yang menunjukkan bahwa arah **hubungan antara Kepuasan Kerja (Y_1) dengan *Turnover Intention* adalah negatif atau mengurangi sebesar 36,3%**. Dengan demikian hipotesis H_5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh negatif signifikan *Turnover Intention*” **diterima**.

4.1.5.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji *f*)

Menurut Ghozali (2016) Uji *f* atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Uji regresi simultan (Uji *f*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Jika Sig. < 0,05 Maka H₀ ditolak, dan H_a diterima (signifikan)
- (2) Jika Sig. > 0,05 Maka H₀ diterima, dan H_a ditolak (tidak signifikan)

Tabel 4. 16 Analisis Uji F

Uji F simultan struktur 1						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	1177.651	2	588.826	213.64	.000 ^b	Signifikan
Residual	267.349	97	2.756			
Total	1445.000	99				
Uji F simultan struktur 2						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	1309.394	3	436.465	190.76	.000 ^b	Signifikan
Residual	219.646	96	2.288			
Total	1529.040	99				

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui nilai F = 213,64, dan 190,76, dan nilai Sig. = 0,000. Dengan demikian nilai nilai Sig. = 0,000 < 0,05 sehingga **H₀ ditolak, H_a diterima**, hal ini variabel Beban Kerja (X₁), *Worklife Balance* (X₂), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), dan *Turnover Intention* (Y₂).

4.1.6. Sobel Test

Uji sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung yang terjadi akibat adanya faktor yang memediasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y

lewat variabel mediasi.

Dihitung dengan cara mengalikan jalur X → M (a) dengan jalur pemediasi → Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol variabel mediasi, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol variabel mediasi. Standar eror koefisien a dan b ditulis dengan sa dan sb dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung adalah sab yang dihitung melalui rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan *Path Analysis*

Variabel	Y1 Kepuasan Kerja		Y2 Turnover Intention		Analisa Pengaruh Tidak Langsung		Keterangan
	Coefficient (β)	Std. Error	Coefficient (β)	Std. Error	t hitung	Coefficient	
X1 Beban Kerja	-0.381	0.052	0.201	0.059	3.441	0.138	Berpengaruh
X2 Worklife Balance	0.270	0.032	-0.216	0.038	-3.544	-0.098	Berpengaruh
Y1 Kepuasan Kerja	-	-	-0.363	0.093	-	-	-

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja (Y₁)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung menggunakan

nilai t-hitung pada variabel Beban Kerja (X_1) menggunakan rumus

$$\text{Sobel test } t = \frac{ab}{S_{ab}} \quad \text{dimana } S_{ab} =$$

$$\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}, \text{ didapatkan nilai t-hitung}$$

$$(\text{Beban Kerja}) = \frac{-0,381 \times -0,363}{0,040} = \mathbf{3,441}, \text{ dimana } \beta X_1 = -0,381 \times -$$

0,363 = 0,138, dan $S_{12} = 0,04$. Dengan demikian nilai t-hitung

sebesar 3,441 (t-hitung > t-tabel (df=96) = 1,98), dan nilai

coefficient adalah **positif** yaitu sebesar 0,138 yang menunjukkan

bahwa arah **hubungan antara Beban Kerja (X_1) terhadap**

***Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja (Y_1) adalah positif**

sebesar 13,8%. Dengan demikian Hipotesis H_6 dapat disimpulkan

“Terdapat Pengaruh Beban Kerja (X_1) melalui Kepuasan Kerja

(Y_1) terhadap *Turnover Intention*”.

2. Variabel *Worklife Balance* (X_2) terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja (Y_1)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung menggunakan

nilai t-hitung pada variabel *Worklife Balance* (X_2) menggunakan

$$\text{rumus Sobel test } t = \frac{ab}{S_{ab}} \quad \text{dimana } S_{ab} =$$

$$\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}, \text{ didapatkan nilai t-hitung}$$

$$(\text{Worklife Balance}) = \frac{0,270 \times -0,363}{0,027} = \mathbf{-3,544}, \text{ dimana } \beta X_1 = 0,270 \times$$

-0,363 = -0,098, dan $S_{12} = 0,027$. Dengan demikian nilai t-hitung

sebesar -3,544 (t-hitung < -t-tabel (df=96) = -1,98), dan nilai

coefficient adalah **negatif** yaitu sebesar 0,098 yang menunjukkan bahwa arah **hubungan antara *Worklife Balance* (X_2) terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja (Y_1) adalah negatif sebesar 9,8%**. Dengan demikian hipotesis H_7 dapat disimpulkan “Terdapat Pengaruh *Worklife Balance* (X_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap *Turnover Intention*”.

4.2 Pembahasan sesuai Hipotesa

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa *beban kerja* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *kepuasan karyawan*. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *beban kerja* yang diterima oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang ada pada karyawan agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja dalam organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suartana dan Dewi (2020). Hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Wahyuni dan Irfani (2019) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Worklife Balance terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi Worklife balance (keseimbangan) yang dirasakan karyawan maka juga akan meningkatkan kepuasan pada karyawan itu sendiri. Worklife balance sendiri merupakan cara bekerja dengan tetap menyeimbangkan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berarti dia sudah pandai untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, Keluarga, Tuhan dan kehidupan sosialnya, maka dari itu perusahaan harus membantu karyawan, dalam mewujudkan *work life balance* karena akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil peneliti yang dilakukan oleh Sayekti (2019). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel work-life balance menghasilkan pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.

4.2.3 pengaruh beban kerja terhadap turnover intention

Hasil pengujian menyatakan bahwa *beban kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *beban kerja* yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan turnover intention pada karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi menjadi pertimbangan karyawan dalam

menentukan turnover karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang ada pada karyawan, karena jika beban kerja pada karyawan itu tinggi akan menyebabkan turnover intention pada karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming et al. (2014) menyebutkan dalam hasil penelitiannya hubungan antara beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan

4.2.4 pengaruh worklife balance terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di CV jaya setia plastik demak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi worklife balance yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan minat karyawan dalam melakukan turnover intention. Maka dari itu perusahaan harus membantu karyawan dalam mewujudkan *work life balance* karena akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, sehingga ketika hal itu tercapai maka akan menurunkan turnover pada karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiani et.al (2022) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

4.2.5 pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di CV jaya setia plastik

demak. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan tingkat turnover pada karyawan. Kepuasan Kerja secara garis besar adalah Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja, maka dari itu perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, jika karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang dijalani nya maka turnover intention pada karyawan akan menurun. Maka dari itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga ketika karyawan dalam perusahaan itu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka turnover intention pada perusahaan akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menemukan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dan pada penelitian (Gillies dalam Sofia et.al, 2019) menemukan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja.

4.2.6 Total pengaruh Worklife Balance dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian membuktikan bahwa total pengaruh *worklife balance* terhadap turnover intention lebih besar dibandingkan dengan total pengaruh beban kerja terhadap Turnover intention. Hal ini menunjukkan oleh total nilai koefisien pengaruh *worklife balance* terhadap turnover

sebesar 0,425 sementara total nilai koefisien pengaruh *beban kerja* terhadap turnover intention sebesar -0,316. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *worklife balance* terhadap Turnover intention lebih besar daripada *Beban Kerja*. Oleh karena itu, organisasi untuk meningkatkan dan memberikan *worklife balance*(keseimbangan) kepada para karyawan agar mereka merasa terdapat kesesuaian antara waktu bekerja dengan waktu dengan keluarga.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, Worklife Balance terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening pada SDM CV Jaya Plastik Demak bagian produksi. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 100 kuisisioner yang berisi pernyataan mengenai keempat variabel tersebut. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan inner model atau pengukuran struktural dengan SPSS 26.0. Setelah melakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja (Y_1)

Yang artinya Semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka kepuasan kerja akan menurun, begitu juga sebaliknya Semakin rendah Beban Kerja pada karyawan akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan.

2. Worklife Balance (X^2) berpengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja (Y^1)

Yang artinya Semakin tinggi Worklife Balance (keseimbangan) yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja pada karyawan. Begitu juga sebaliknya Jika Worklife Balance (keseimbangan) pada karyawan itu rendah/menurun maka Kepuasan Kerja pada karyawan juga menurun.

3. Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan Turnover Intention”

Yang artinya Semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka hal itu akan meningkatkan Turnover Intention pada karyawan. Begitu juga sebaliknya Semakin Rendah Beban Kerja pada karyawan maka akan menurunkan Turnover Intention pada karyawan.

4. Worklife Balance (X_2) berpengaruh negatif signifikan Turnover Intention

Yang artinya Semakin tinggi Worklife Balance (keseimbangan) yang dirasakan karyawan maka Turnover Intention pada karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya Jika Worklife Balance (keseimbangan) pada karyawan itu rendah/menurun maka akan meningkatkan Turnover Intention pada karyawan.

5. Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh negatif signifikan Turnover Intention

Yang artinya Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan Turnover Intention pada Karyawan. Begitupun sebaliknya jika Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan itu rendah maka akan meningkatkan Turnover Intention pada karyawan.

6. Terjadi parsial mediasi terhadap Beban Kerja (X_1) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Turnover Intention

Yang artinya Beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung namun pengaruh langsung memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

7. Terjadi parsial mediasi terhadap Worklife Balance (X_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Turnover Intention

Yang artinya worklife balance melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung namun pengaruh langsung memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

5.2. Implikasi manajerial

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi Turnover intention. dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi seluruh manajer disebuah organisasi dalam menurunkan Turnover intention di organisasi tersebut.

Para manajer diseluruh organisasi harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawanya mengukur kemampuan karyawan dalam pencapaian target sehingga karyawan tidak terbebankan dengan pekerjaannya. Perusahaan juga perlu memerhatikan kondisi pekerjaan karyawan, harus memahami standar kemampuan yang dimiliki karyawan. Apabila beban kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja akan meningkat dan menurunkan Turnover intention.

Selain itu perusahaan juga perlu memberikan Worklife Balance(keseimbangan) yang mana akan membantu karyawan dalam mewujudkan work life balance karena akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Selain itu, perlu adanya hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan agar tercipta

keselarasan. Hal ini sangat diperlukan karena akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik, dan Turnover pada karyawan menjadi menurun. tentu nya hal ini jadi sangat penting bagi organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

5.3. keterbatasan penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden sehingga penelitian ini hanya berdasarkan pada data kuesioner. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dari responden dengan responden yang lain atau bahkan berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas 4 variabel saja yaitu Beban Kerja, Worklife Balance, Kepuasan kerja, dan Turnover Intention, sehingga terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi yang sesungguhnya

5.4. Agenda penelitian mendatang

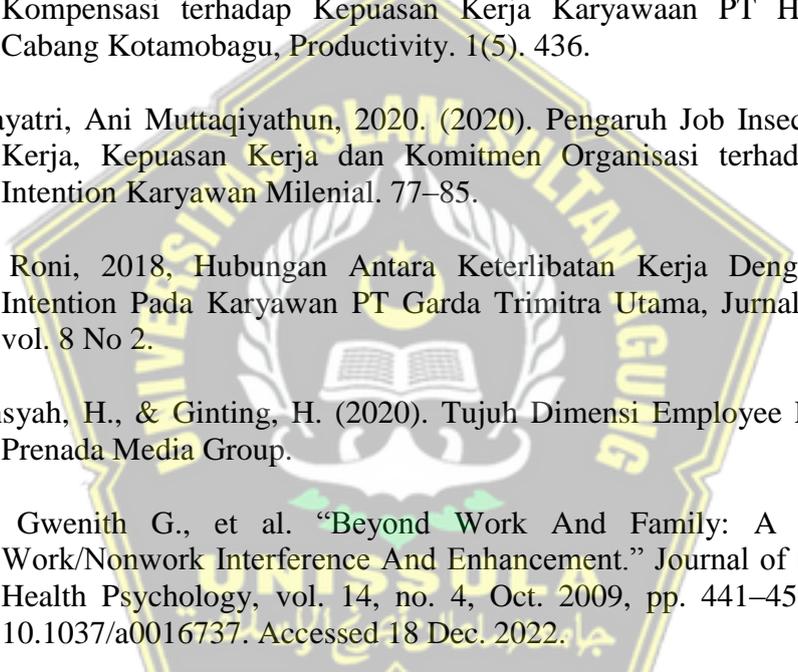
Saran untuk penelitian selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan model yang lebih dikembangkan, seperti menambah konstruk variabel laten yang belum pernah diteliti atau masih jarang diteliti oleh kalangan akademisi, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberikan gambaran yang baik, dan untuk penelitian selanjutnya

diharapkan mencari indikator terbaru atau indikator lain mengenai variabel yang di pakai dalam penelitian ini, sehingga menciptakan butiran atau item pertanyaan pada kuisisioner yang lebih baik, dan berdampak baik pula bagi pernyataan atau jawaban dari responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Adenguga, R. A., Adenuga, F. T., & Ayodele, K. O. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intention among 'Private Universities' Employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*, 1(2), 31–36
- Aliya & Saragih. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Jimea*. 4 (3) 84-95.
- Altahtooth, U. A. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. 9(8), 107–115. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n8p12>
- Antari, N. L. S. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali).
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi. edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barage, P. and Sudarusman, E. (2022) 'Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta)', *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), pp. 81–96. Available at: <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>.
- Barage, P. and Sudarusman, E. (2022) 'Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta)', *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), pp. 81–96. Available at: <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An International Journal of Research in Business Studies and Management.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions, Causes, and Consequences. 1–15.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Diah ma'rifah & Adi indrayanto, 2015, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam: Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional*
- Diana Nurma. (2023). 'Pengaruh Work Life Balance (Wlb) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan

Tarahan)'.


- Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) 'Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11, p. pp.31-37. Available at: <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>.
- Doosty, F., Maleki, M.R., dan Yarmohammadian, M.H. (2019). An investigation on workload indicator of staffing need: A scoping review. *Journal of Education and Health Promotion*. 1-7
- Endeka, R. F., Rumawas, W., and Tumbel, T.. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu, *Productivity*. 1(5). 436.
- Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun, 2020. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. 77–85.
- Faslah Roni, 2018, Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT Garda Trimitra Utama, *Jurnal Econosains*, vol. 8 No 2.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media Group.
- Fisher, Gwenith G., et al. "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement." *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, no. 4, Oct. 2009, pp. 441–456, 10.1037/a0016737. Accessed 18 Dec. 2022.
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram(Vol. 8, Issue 1).
- Fuad, E. N. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan*. Mitra Cendekia Media
- Ganapathi, D. M. I., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, Vol. IV No.1.
- Gillies dalam Sofia et.al. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu

organisasi . O. E-Journal Manajemen, 8(6), 3646–3673. Greenhaus et Al, V. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada PT.Langkat Nusantara Lepong Unit Kebun Tanjung Kelling, Kabupaten Langkat).

Hamid, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish.

Hanafiah, Mohamad.2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakaman Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover). Pada PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. EJurnal Psikologi.Vol.1.No.3.

Handoko. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.
Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 6(1), 47–55.

Hasibuan, Malayu. S.P.(2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

Herachwati, N. (2019). Work Life Balance of Generation Y. 100(Icoi), 484–493.

Herachwati, T & Tyas, F, P, S. (2018). Stres, strategi coping, dan kesejahteraan subjektif pada keluarga orang tua tunggal. *Jur. Ilm. Kel. & Kons*, 11(3), 169-180.

Hidayat, A.S. (2018) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik’, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), pp. 51–66.

Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jenius*, 5(3), 543–555

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka.
Kurniawan, D., Purwana E.S, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insencurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT “X” di Jakarta, 4(1), 65–78.

- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective. In R. Johnson, W. Shen, & K. M. Shockley (Eds.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (pp. 720-732). Cambridge: Cambridge University Press.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI
- Ma and Zhang et all. (2022). Study on The Associated Factors of Turnover Intention Among Emergency Nursesin China and The Relationship Between Major Factors. *International Emergency Nursing*, 60. www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X21001440
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer. *JurnalEksekutif*, 14(1), 51–75.
- McDonald, P. B. (2005). Explanations for The Provision Utilization Gap In Work-Family Policy, *Women in Management Review*. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.
- Menpan, 1997 & Utomo, 2008. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*, hlm. 594.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52. [http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi%20Beban%20Kerja%20dan%20Insentif%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja.pdf)
- Minarika, A., Purwanti, R.S. and Muhidin, A. (2020) ‘Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan’, *Business Management and Entreprneurship Journal*, 2(1), p. 2.
- Munandar, 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. 4(1), 433– 447. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335>
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188.

<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>

- Pouluse, S., & N, S. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Pratiwi, R. (2016). Turnover Intention Karyawan Departemen Food And Beverage Service Di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. In *Jurnal Ilmiah Manajemen*(Vol.370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 7(2).
- Safitri & Astutik. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja”. *E-journal stiedewantara*, Jilid 2, No. 1, (Online), (<https://ejournal.stiedewantara.ac.id>).
- Sahroni, F. et al. (2021) ‘e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Niat Perpindahan (Studi Kasus Pada Komunitas Driver Grab Kota Malang)’, pp. 39–48. Available at: www.fe.unisma.ac.id.
- Sayekti, L. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. 52(1), 1–5.
- Sismawati, W. and Lataruva, E. (2020) ‘Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Tabungan Negara

- Syariah Semarang)’, *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), pp. 1–11. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Siyoto & Sodik (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta. Literasi Media Publishing
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Sri Haryani, and S Y.S.A, G.K. (2020) ‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta’, *Telaah Bisnis*, 19(1), pp. 29–42. doi:10.35917/tb.v19i1.161.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel”. *Ejurnal Manajemen*, Jilid 9, No. 3, (Online), (<https://unud.ac.id>, diunduh 17 Januari 2021).
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Kedua, Edisi Pertama, Penerbit Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis*, 18(3), 163–182.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Van Acker et al., (2018) *Understanding mental workload: from a clarifying concept analysis toward an implementable framework*.
- Vulpen Van Erik. (2022). What Drives Employee Turnover? Part 2. AIHR Academy To Innovate HR. www.aihr.com/what-drives-employee-turnover/
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Wachidah, U.A., Sijabat, R. and Meiriyanti, R. (2023) ‘Pengaruh Job Satisfaction

, Perceived Organizational Support , Work-Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Pt . Trikusuma Jaya Perkasa Semarang', 2(4), pp. 240–248.

Wachidah, Umi Aisyatul, Sijabat, Raully, Meiriyanti, Rita. (2023) 'Pengaruh Job Satisfaction , Perceived Organizational Support , Work-Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Pt . Trikusuma Jaya Perkasa Semarang'.

Wahyuni, R., & Irfani, H. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang". *Psyche 165 Journal*, Jilid 12, No. 1, (Online), (<http://lppm.upiptyk.ac.id>, diunduh 17 Januari 2021).

Wardana, M. C., & Rina Anindita, R. I. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.

Weckstein, Stacey Hoffer. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.

Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions. Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Annual Conference, St. Louis, MO, October.

Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A Structural Model Of Workload, Job Attitudes, Stress, And Turnover Intentions. Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Annual Conference, St. Louis, MO, 1–14.

Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2016). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widada, & Aruman, E. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. IPB Press.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects Of Workload On Burnout And Turnover Intention Of Medical Staff: A Study. *Studies on Ethno- Medicine*, 8(3).

<https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>

Yusuf, Siti Fatimah and Dede Dahlan, S.E., M.M (2021) Pengaruh Work Life Balance dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multikon. Skripsi Thesis, ITB Ahmad Dahlan Jakarta.

Yuwono, Kartika Putri Susanto dan Verry Ferdiana, (2015) “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seminar Nasional dan Call For Paper (Scancall 2014): Research Methods And Organizational Studies, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta,

