

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh:

Mukhammad Ubaidillah

Atikha Sidhi Cahyana, ST., MM

Program Studi Teknik Industri

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2024

Latar Belakang

- *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan dan tingkat kesadaran karyawan untuk keluar dan meninggalkan organisasi Dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan semakin banyaknya tingkat karyawan yang *resign* dapat menyimpulkan *employer brand* turun, disisi lain perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi akan lebih susah untuk membangun reputasi sebagai tempat kerja terbaik (*best work place*).
- Tingkat *turnover* memiliki presentase yang berbeda-beda di tiap sektor perusahaan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Perusahaan Konsultasi Manajemen Kinerja mencetuskan bahwa tingkat *turnover* yang ideal untuk perusahaan tidak lebih dari 10%.
- Dengan tingginya angka Presentase Karyawan keluar di PT XYZ sejak September 2022 hingga Mei 2023, maka penelitian ini membahas faktor - faktor yang sebenarnya mendasari karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja, serta hubungan *turnover* dengan *work life balance*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi upaya preventif perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dari satu periode ke periode berikutnya. Faktor yang mendominasi umumnya disebabkan oleh faktor seperti *Work-Life Balance* pada kehidupan pekerja adalah permasalahan terkait kehidupan pribadi, sosial, maupun dengan rekan kerja, karena berbenturan dengan waktu bekerja serta adat istiadat.

Latar Belakang

Persentase Karyawan Keluar di PT. XYZ Sept' 22 – Mei' 23

BULAN	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	Presentase karyawan keluar
September 2022	55	18	32.72%
Oktober 2022	57	5	8.77%
November 2022	56	15	26.78%
Desember 2022	60	5	8.33%
Januari 2023	65	7	10.76%
Februari 2023	70	6	8.57%
Maret 2023	73	16	21.91%
April 2023	61	2	3.27%
Mei 2023	92	7	7.60%

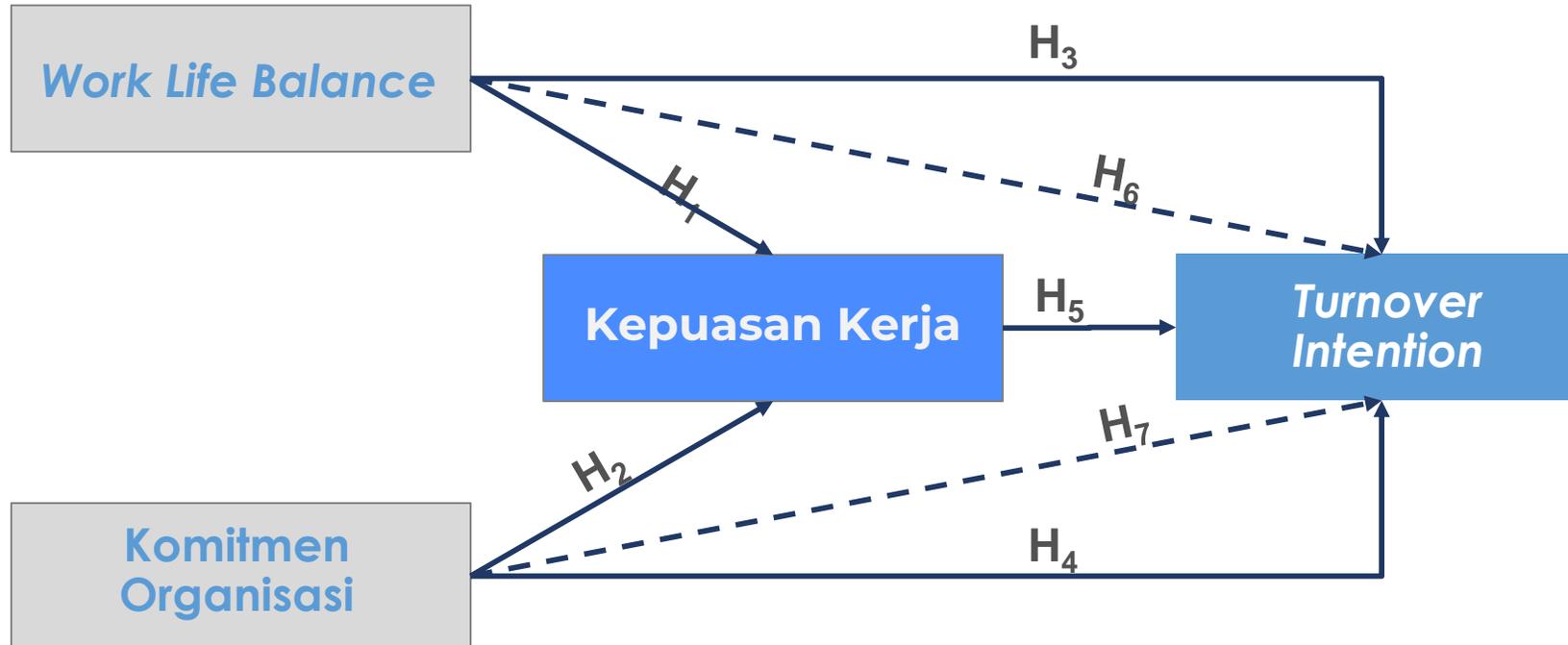
Rumusan Masalah

- Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini dapat disimpulkan adalah bagaimana pengaruh *Work life balance* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Tujuan Penelitian

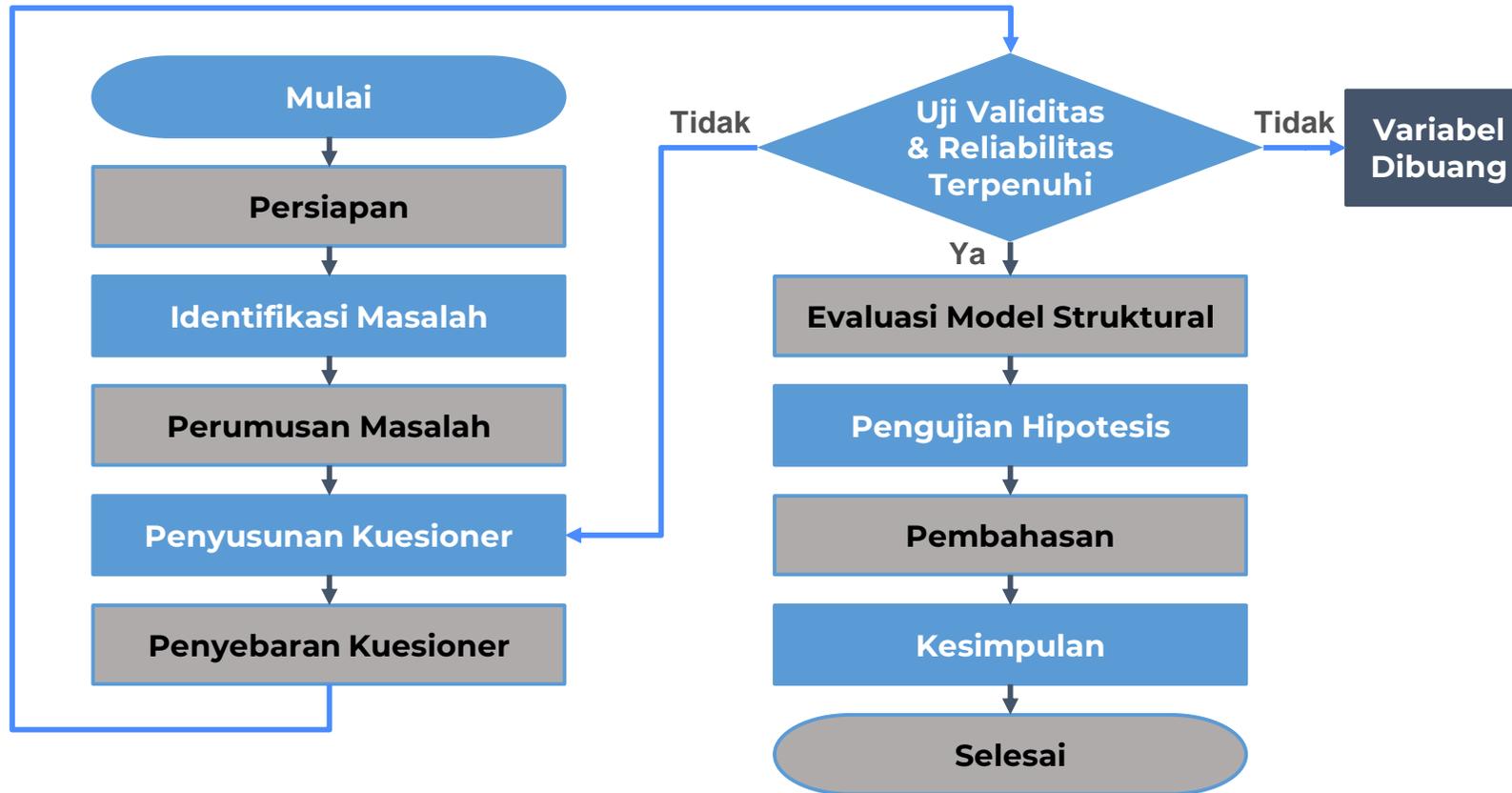
- Mengetahui faktor - faktor yang berpengaruh terhadap *Work life balance* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
- Memberikan usulan perbaikan untuk meminimalkan tingkat *Turnover* karyawan

Kerangka Konseptual



- **H1** : *Work life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan
- **H2** : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan
- **H3** : *Work life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara positif dan signifikan
- **H4** : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara positif dan signifikan
- **H5** : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara positif dan signifikan
- **H6** : *Work life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja
- **H7** : Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja

Alur Penelitian



Lokasi dan Waktu Penelitian



Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian berada di PT. XYZ yang beralamat di Jl Raya Pandaan - Gempol KM 42, Dsn Archopodo, Kepulungan, Gempol, Kabupaten Pasuruan, 67155.



Populasi & Sampel

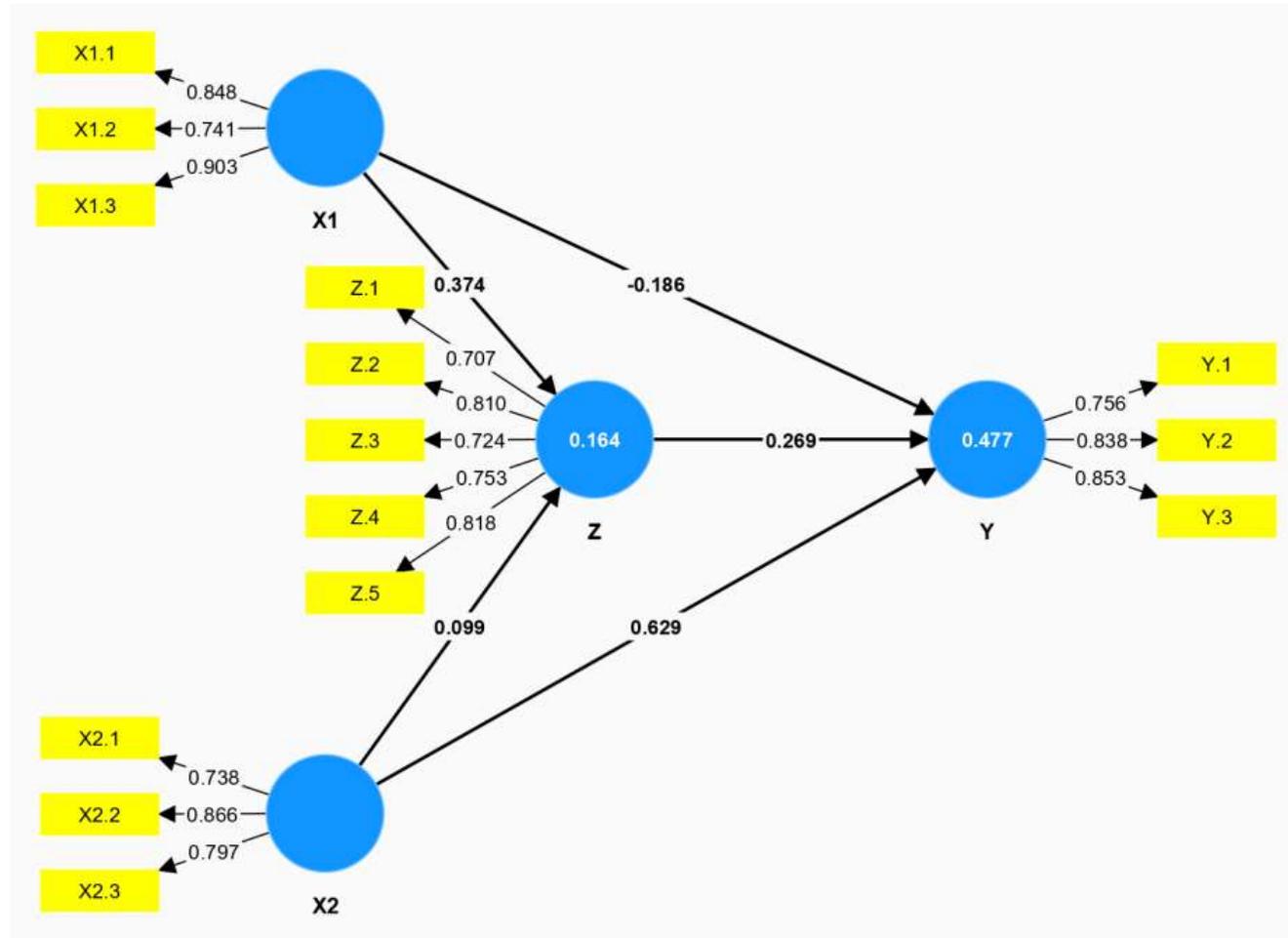
Populasi terdiri dari karyawan bagian produksi PT. XYZ yang berjumlah 100 orang serta menggunakan sampel sebanyak 70 responden



Waktu Penelitian

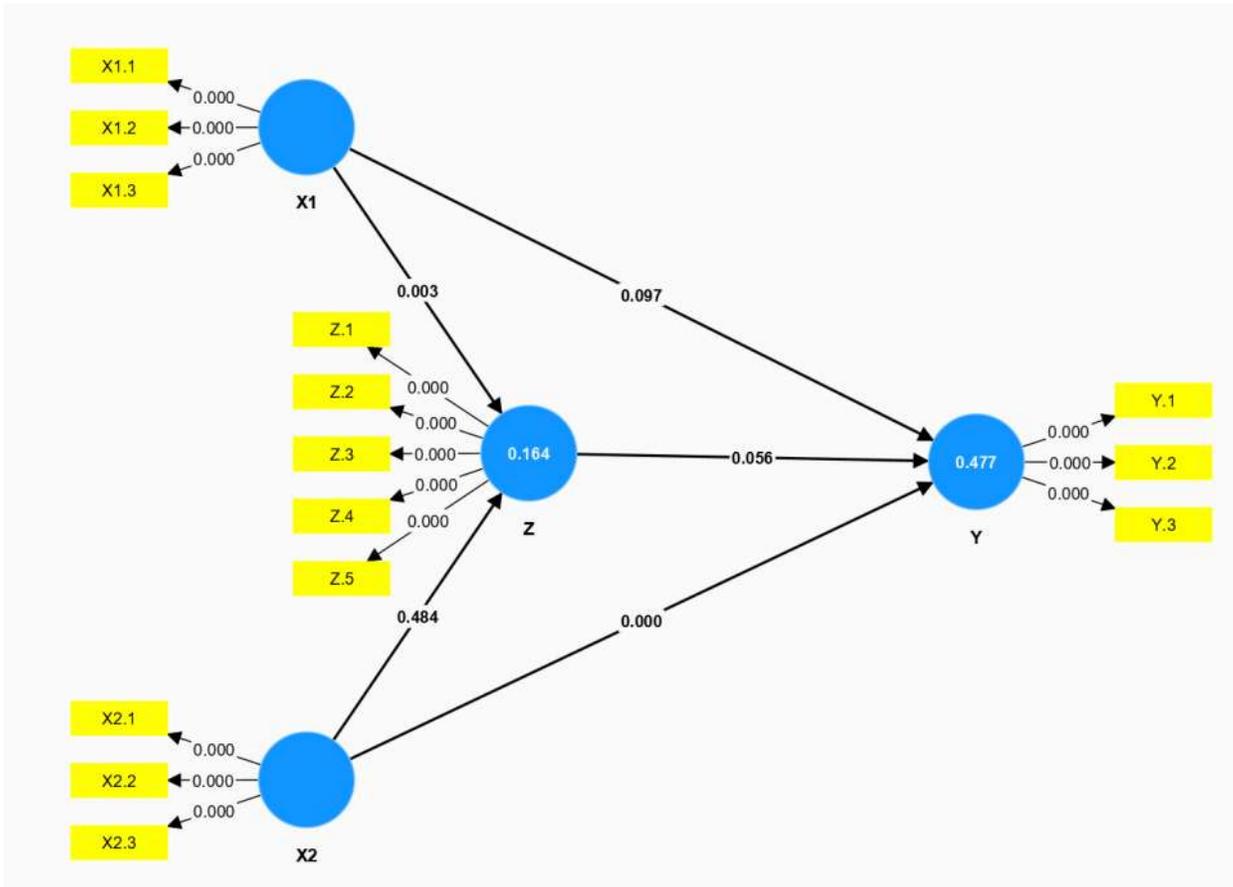
Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli – Desember 2023

Outer Model



Model pengukuran atau outer model memperlihatkan hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya. Pada penelitian ini, tipe outer model yang digunakan dibagi menjadi dua bagian. Jenis-jenis pengujian yang dilakukan terhadap outer model adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Inner Model



Evaluasi inner model dilakukan menggunakan *Coefficient Determination (R²)*, Uji Keباikan (*Goodness of Fit*), dan Uji Hipotesis (*Direct Effect dan Indirect Effect*)

Metode Penelitian

Pengolahan data dalam penelitian menggunakan Smart PLS Path Analysis. Smart PLS Path Analysis adalah metode analisis jalur yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model struktural. Metode ini memungkinkan pengguna untuk memodelkan hubungan antara variabel laten dan observasi, serta memperhitungkan efek mediasi.

Pengujian Model Pengukuran

Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Valid
Worklife Balance	X1.1	0.848	Valid
	X1.2	0.741	Valid
	X1.3	0.903	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0.738	Valid
	X2.2	0.866	Valid
	X2.3	0.797	Valid
Turnover Intention	Y.1	0.756	Valid
	Y.2	0.838	Valid
	Y.3	0.853	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.707	Valid
	Z.2	0.810	Valid
	Z.3	0.724	Valid
	Z.4	0.753	Valid
	Z.5	0.818	Valid

Semua indikator sudah terbukti memenuhi validitas konvergen dari hasil analisa yang menunjukkan nilai *outer loadings* >0,5, sesuai dengan data yang tercantum dalam tabel

Discriminant Validity

Variabel	AVE	Valid
Worklife Balance	0.695	Valid
Komitmen Organisasi	0.643	Valid
Turnover Intention	0.667	Valid
Kepuasan Kerja	0.583	Valid

Discriminant Validity

Semua indikator memiliki nilai AVE yang > 0,5. Maka, dari hasil tersebut bisa dikatakan keseluruhan indikator tersebut valid untuk Uji *Discriminant Validity*

Composite Reliability

Variabel	Composite Reability	Valid
Worklife Balance	0.871	Valid
Komitmen Organisasi	0.843	Valid
Turnover Intention	0.857	Valid
Kepuasan Kerja	0.878	Valid

Composite Reliability

Seluruh indikator bernilai *Composite Reliability* > 0,7. Dengan demikian, bisa dikatakan keseluruhan indikator telah memenuhi standar *Composite Reliability* yang ditetapkan.

Pengujian Model Pengukuran

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Judge
Worklife Balance	0.784	Valid
Komitmen Organisasi	0.721	Valid
Turnover Intention	0.75	Valid
Kepuasan Kerja	0.825	Valid

Cronbach's Alpha

Hasil semua indikator bernilai *Cronbach's Alpha* >0,7 jadi dapat disimpulkan bahwa untuk Uji *Cronbach's Alpha* keseluruhan indikator tersebut dapat dikatakan reliabel.

Multikolinearitas

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
Worklife Balance terhadap Turnover Intention	1.205	Non multicollinearity
Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja	1.037	Non multicollinearity
Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention	1.049	Non multicollinearity
Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	1.037	Non multicollinearity
Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	1.196	Non multicollinearity

Multikolinearitas

Hasil semua indikator bernilai VIF < 10 jadi dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Hasil Penelitian

	P Values	Keterangan
Worklife Balance terhadap Turnover Intention	0.075	Positif dan tidak signifikan
Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja	0.003	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention	0.000	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0.484	Positif dan tidak signifikan
Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	0.039	Positif dan signifikan
Worklife Balance terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja	0.191	Positif dan tidak signifikan
Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja	0.498	Positif dan tidak signifikan

- *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*
Hasil Nilai P-value > 0,05 yaitu 0,075 sehingga *Worklife Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

- *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja
Hasil nilai P-value < 0,05 yaitu 0,003 sehingga *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*
Hasil nilai P-value < 0,05 yaitu 0,000 sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

- Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
Hasil nilai P-value > 0,05 yaitu 0,484 sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
Hasil nilai P-value < 0,05 yaitu 0,039 sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

- *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja
Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Dikarnakan hasil P-value > 0,05 yaitu 0,191 .

- Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Dikarnakan hasil P-value > 0,05 sebesar 0,498 .

Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan data dan hasil analisa yang sudah diperoleh, dan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Deninro Biskuit.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Deninro Biskuit.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Deninro Biskuit.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Deninro Biskuit.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Deninro Biskuit.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Deninro Biskuit melalui Kepuasan Kerja.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Deninro Biskuit melalui Kepuasan Kerja.

Terima Kasih

