

# The Influence of Worklife Balance and Organizational Commitment on Turnover Intention through job satisfaction as an Intervening Variable

## [Pengaruh *Worklife Balance* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening]

Mukhammad Ubaidillah<sup>1)</sup>, Atikha Sidhi Cahyana <sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: atikhasidhi@umsida.ac.id

**Abstract.** *This research seeks to explore the influence of work-life balance and organizational commitment on turnover intention, with job satisfaction acting as an intervening variable. The objective is to identify the factors affecting work-life balance, organizational commitment, and employee turnover intentions, while proposing recommendations for reducing turnover. The study population consists of up to 100 employees from PT XYZ, with 70 individuals sampled for the survey. Data was collected through questionnaires, and analyzed using descriptive and path analysis techniques in Smart PLS 4.0. Findings indicate that work-life balance has a positive and statistically insignificant impact on turnover intention, a positive and significant effect on job satisfaction, while organizational commitment positively and significantly influences turnover intention. Furthermore, work-life balance shows positive but statistically insignificant impacts on both turnover intention and job satisfaction. On the other hand, organizational commitment shows a positive yet statistically insignificant effect on job satisfaction. Job satisfaction also demonstrates a positive but insignificant impact on turnover intention. Work-life balance has a positive and statistically insignificant effect on turnover intention through job satisfaction, and organizational commitment similarly shows a positive and insignificant impact on turnover intention via job satisfaction.*

**Keywords** – *Worklife Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention, Smart PLS Path Analysis*

**Abstrak.** *Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh worklife balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap work life balance dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta untuk memberikan usulan perbaikan untuk meminimalkan tingkat Turnover karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. XYZ sebanyak 100 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 70 orang dengan menggunakan seluruh sampel sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan path analisis menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian ini adalah variabel worklife balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, variabel worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, variabel worklife balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.*

**Kata Kunci** – *Worklife Balance, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Smart PLS Path Analysis.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman, pabrik ini pertama kali didirikan pada tanggal 10 September 2022, dengan tingkat turnover karyawan dalam perusahaan tersebut melatar belakangi penelitian ini karena penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan identifikasi pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh pada *Work life balance* serta komitmen organisasi pada *turover intention* dengan menggunakan variabel mediator kepuasan kerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang mendorong keberhasilan suatu usaha. Dunia

usaha juga membutuhkan karyawan untuk menjadi penggerak utama bisnisnya karena seiring dengan meningkatnya kebutuhan dan tugas karyawan, menjaga keseimbangan kehidupan menjadi hal yang sangat penting.

*Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan dan tingkat kesadaran karyawan untuk keluar dan meninggalkan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja [1]. Disamping itu, *Turnover Intention* juga dapat didefinisikan sebagai kesadaran pikiran dan ekspresi dari karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, dampak yang timbul dari *Turnover* karyawan adalah apabila karyawan yang resign telah bekerja cukup lama disatu instansi dan memiliki keahlian tertentu secara spesifik (karyawan dengan *top performer*, maka dapat mengganggu proses produktivitas serta kinerja dalam perusahaan tersebut, disatu sisi juga menghabiskan banyak waktu dalam proses rekrutmen, setelah terisi karyawan tersebut juga perlu peradaptasi dengan lingkungan barunya dan membutuhkan waktu pula untuk belajar dengan timnya. Dengan semakin banyaknya tingkat karyawan yang resign dapat menurunkan *Employer brand* turun, apabila karyawan *low-performer* berhenti atau keluar dari pekerjaannya, mungkin tidak banyak berpengaruh bagi produktivitas. Justru, perusahaan dapat mencari pengganti yang berkinerja lebih baik. Namun, jika yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya adalah karyawan dengan citra *top-performer* di perusahaan, dampak yang ditimbulkan dapat menurunkan produktivitas secara signifikan, disisi lain perusahaan yang memiliki tingkat *Turnover* yang tinggi akan lebih susah untuk membangun reputasi sebagai tempat kerja terbaik (*bestworkplace*) *Turnover* yang tinggi di suatu perusahaan juga akan memunculkan anggapan publik jika organisasi tersebut tidak memiliki lingkungan kerja yang *comfortable*. Dampak yang timbul ke depannya, perusahaan akan lebih sulit menarik kandidat *top-talent* [2]. 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% [3].

Analisis jumlah karyawan yang mengundurkan diri / *resign*, dianalisis dari selama 8 bulan, terhitung sejak September 2022 hingga Mei 2023, presentase tersebut dapat diamati pada tabel 1.

**Tabel 1.** *Turnover* karyawan di PT. XYZ

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	Prosentase 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%

Sumber : Data Perusahaan, 2023

Dengan tingginya angka rata-rata prosentase karyawan keluar di PT. XYZ sejak September 2022 hingga Mei 2023 yaitu sebesar 14,30%, 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 [4].

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis dengan data numerik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data SEM PLS, suatu metode statistik multivariat yang berguna untuk memodelkan hubungan antara variabel dalam satu model konseptual. Pemilihan SEM dilakukan karena kemampuannya dalam mendeteksi kesalahan pada hasil observasi yang sedang diteliti sehingga lebih akurat dalam menguji hipotesis penelitian dan melakukan analisis persepsi dalam data kuisioner. Berbeda dengan AMOS, SEM PLS memungkinkan tabulasi data langsung dari spreadsheet dan menyediakan alat uji statistik seperti analisis deskriptif [5].

Pada penelitian terdahulu, telah dilakukan penelitian *worklife balance and Job Satisfaction : A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta* [20]. Dengan mendapatkan hasil yaitu variable *worklife balance* dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif. Peningkatan variable *worklife balance* akan direspon dengan peningkatan juga

pada *job satisfaction* dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada industri perbankan di Jakarta.

Studi ini memiliki tujuan guna melakukan identifikasi pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh pada *work life balance* serta komitmen organisasi pada *turnover intention* dengan menggunakan variabel mediator kepuasan kerja. Studi ini juga bisa dijadikan acuan guna memberi arahan untuk perbaikan guna menekan tingginya tingkat *turnover* pegawai.

## II. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. XYZ yang berlokasi di Jl Raya Gempol KM 42, Dsn Betas, Gempol, Kabupaten Pasuruan, 67155. Untuk waktu pelaksanaan penelitian mulai dilakukan pada bulan Juli 2023 sampai dengan Desember 2023 yaitu selama 6 bulan, dimulai dengan pengumpulan data pendukung melalui Observasi sampai dengan penyebaran kuisioner dan pengolahan data.

Populasi merupakan himpunan individu atau unit yang memiliki karakteristik yang dipakai dalam keperluan analisis dan penelitian [6]. Dalam penelitian ini, terlibat 100 karyawan departemen produksi sebagai populasi, dimana 70 responden diambil sebagai sampel dengan memakai cara atau metode *purposive sampling*, yakni memilih sampel dari kriteria tertentu yang sesuai dengan kriteria penelitian. Jumlah sampel yang optimal berkisar antara 30 hingga 500 [7], dengan rekomendasi minimal empat hingga lima kali lipat jumlah indikator. Dengan mengalikan 14 indikator variabel dengan 5, didapat jumlah sampel yang diperlukan adalah 70 responden. Sehingga, penelitian melibatkan 70 responden sebagai sampel [8].

Terdapat dua kategori terkait data yang dipergunakan pada studi kali ini, yang pertama adalah data primer merupakan data yang secara langsung dikumpulkan dengan cara memberi atau membagikan kuesioner ke karyawan di departemen Produksi PT. XYZ [9]. Populasi terdiri dari 100 orang karyawan dengan sampel sebanyak 70 responden. Selain itu, data sekunder didapatkan dari banyak sumber diantaranya penelitian sebelumnya dan indikator yang terdokumentasi dalam tabel 1, yang menjadi landasan referensi atau acuan pada studi ini [9].

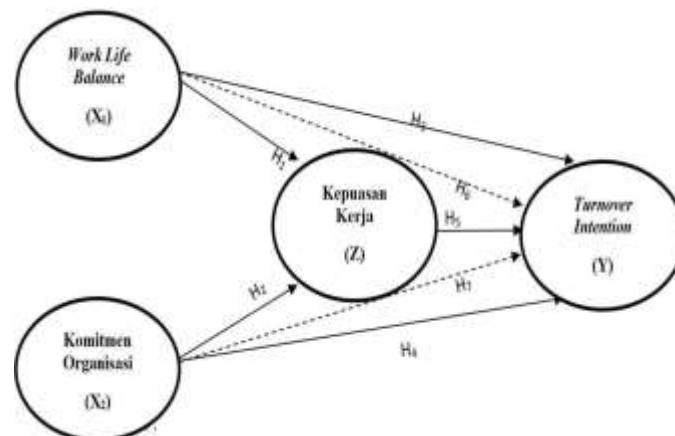
Didalam studi ini, proses pengolahan data memakai *Smart PLS Path Analysis*, metode tersebut merupakan metode analisis jalur yang dipakai guna menguji hubungan diantara variabel independen serta variabel dependen dalam bentuk model struktural. Dengan menggunakan metode ini, hubungan antara variabel laten dan observasi memungkinkan untuk dimodelkan oleh pengguna.

Hipotesis :

- H1** : *Work life Balance* secara positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
- H2** : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H3** : *Work life Balance* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Turnover Intention*.
- H4** : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dan positif pada *Turnover Intention*.
- H5** : Kepuasan Kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi *Turnover Intention*.
- H6** : *Work life Balance* melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap *Turnover Intention*.
- H7** : Komitmen Organisasi secara signifikan serta positif melalui Kepuasan Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*.

Hipotesa ini digambarkan dalam kerangka Konseptual pada gambar 2.

Sugiyono [10] mendefinisikan kerangka berpikir sebagai representasi model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor penting yang telah diidentifikasi. Kerangka Konseptual merupakan gambaran



secara visual dari korelasi antar konsep yang dilakukan pengukuran atau pengamatan dalam studi, sehingga harus mampu menggambarkan keterkaitan variabel yang sedang diteliti [11]. Terdapat ilustrasi Kerangka Konseptual penelitian yaitu pada Gambar 2.

**Gambar 2.** Kerangka Konseptual Penelitian

### A. Variabel Penelitian

Variabel serta indikator penelitian yang dipakai pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 3.

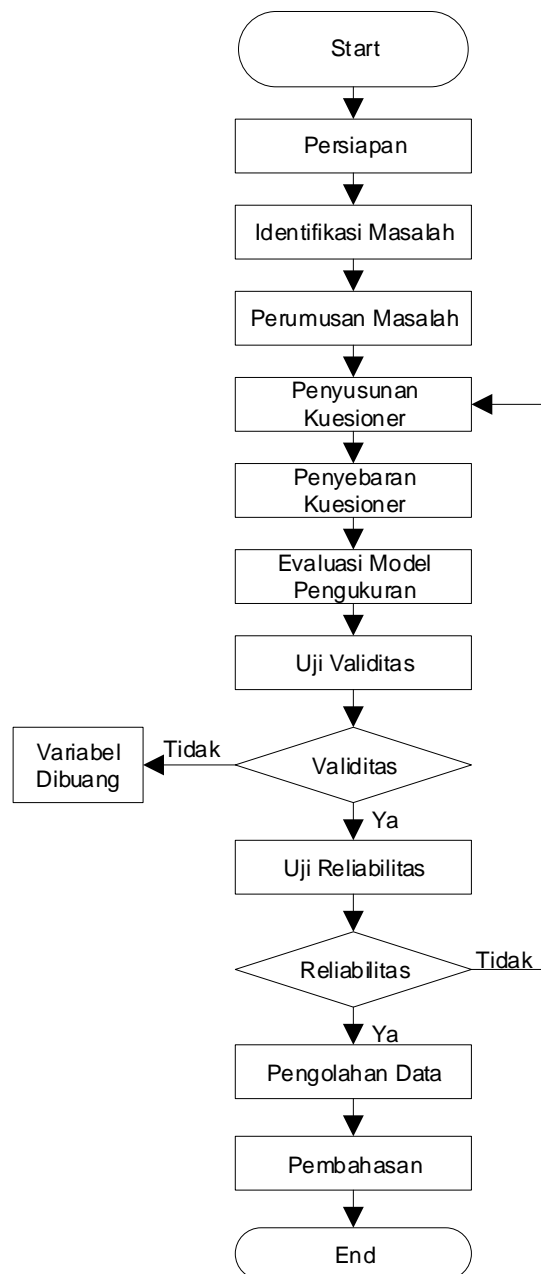
<b>Tabel 3.</b> Indikator Penelitian				
No	Variable	Indikator	Definisi	Sumber
1	<i>Work Life Balance (X1)</i>	(X1.1) <i>Time Balance</i>	Menggambarkan jumlah waktu pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya	[12]
		(X1.2) <i>Involvement Balance</i>	Menggambarkan jumlah dan tingkat keterlibatan baik secara komitmen maupun secara psikologis bagi karyawan baik mengenai hal hal diluar pekerjaannya maupun pekerjaannya.	
		(X1.3) <i>Satisfaction Balance</i>	menggambarkan jumlah tingkat <i>satisfaction</i> /kepuasan bagi karyawan baik mengenai hal hal diluar pekerjaannya maupun pekerjaannya.	
2	Komitmen Organisasi (X2)	(X2.1) <i>Affective Commitment</i>	Menggambarkan keterlibatan dalam perusahaan secara emosional.	[13]
		(X2.2) <i>Continuance Commitment</i>	Menggambarkan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan, seperti promosi dan <i>benefit</i>	
		(X2.3) <i>Normative Commitment</i>	Menggambarkan perasaan wajib untuk tetap berada dalam perusahaan	
3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	(Y.1) Niat untuk Keluar	Menggambarkan tingkat emosional sebagai karyawan dan sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya karena dirasa tidak cukup untuk memenuhi taraf hidupnya	[14]
		(Y.2) Keinginan untuk mencari lowongan	Menggambarkan keinginan karyawan dengan keluar dari perusahaan maka karyawan akan menemukan pekerjaan yang lebih baik.	
		(Y.3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi	Menggambarkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru kedepannya.	
		(Z.1) Kepuasan terhadap pekerjaan	Menggambarkan tingkat kepuasan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	
4	Kepuasan Kerja (Z)	(Z.2) Kepuasan Terhadap Gaji	Menggambarkan Jumlah gaji yang diterima karyawan adil sesuai dengan tanggung jawab dan kebutuhan.	[15]
		(Z.3) Kepuasan terhadap promosi	Menggambarkan kepuasan karyawan melalui kenaikan jabatan	
		(Z.4) Kepuasan terhadap pengawasan	Menggambarkan kepuasan karyawan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	

(Z.5) Kepuasan terhadap rekan kerja	Menggambarkan kepuasan karyawan dengan rekan kerjanya yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
-------------------------------------	---

Sumber : Data Sekunder, 2024

Penyusunan diagram alir penelitian dalam analisis korelasi antara *work-life balance* serta komitmen dengan *Turnover Intention*, menggunakan kepuasan kerja selaku variabel intervening, dilakukan dengan tujuan memfasilitasi pelaksanaan studi. Diagram alir studi ini berperan sebagai representasi visual dari langkah-langkah yang akan dijalankan peneliti dalam menyelesaikan studi ini.

Diagram alur adalah suatu jenis representasi visual yang menunjukkan rangkaian langkah-langkah secara berurutan dalam sebuah sistem yang sedang dikaji [16]. Rangkaian tersebut dimulai dari tujuan penelitian, metode pengumpulan data, analisis yang dilakukan, hingga hasil dan rekomendasi yang dihasilkan. Secara terstruktur, diagram alur dalam penelitian ini tersaji dalam Gambar 2.



**Gambar 2.** Diagram Alir

Penjelasan gambar 2 :

#### 1. Mulai

Pada tahap ini setelah menentukan topik penelitian serta membuat rencana penelitian, maka akan dilanjutkan ke tahap persiapan.

#### 2. Persiapan

Tahap ini adalah melakukan persiapan yang mencakup studi literatur baik data data yang diperoleh dari perusahaan serta data sekunder untuk memperkuat teori- teori yang akan diterapkan, kemudian yang dilakukan berikutnya mencari berbagai landasan teori yang dapat dipertanggung jawabkan guna sebagai referensi untuk acuan mengerjakan penelitian ini.

#### 3. Identifikasi Masalah

Langkah ini dilakukan untuk menentukan identifikasi masalah dalam penelitian dengan menggunakan observasi atau pengamatan.

#### 4. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan penjelasan yang lengkap dari pertanyaan yang mencerminkan variabel-variabel yang ada pada objek dan subjek penelitian.

#### 5. Penyusunan kuisisioner

Pengembangan kuisisioner didasarkan pada indikator spesifik yang telah diidentifikasi. Skala Likert merupakan instrumen yang dipergunakan sebagai alat pengukuran sikap, pendapat, dan juga persepsi individu ataupun kelompok pada fenomena sosial [17]. Pada studi ini, penyebaran kuisisioner dilakukan dengan menerapkan metode Skala Likert. Evaluasi kuisisioner pada penelitian dilaksanakan memakai format Skala Likert sesuai dengan penjelasan sebelumnya.

SS (Sangat Setuju) = Skor 5

S (Setuju) = Skor 4

N (Netral) = Skor 3

TS (Tidak Setuju) = Skor 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = Skor 1

#### 6. Penyebaran Kuisisioner

Penyebaran kuisisioner kepada 70 karyawan bagian produksi di PT. XYZ yang dilakukan pada 15 Januari 2024.

#### 7. Evaluasi pada model yang diukur (*outer model*)

Penelitian ini menggunakan *Outer Model* untuk mengevaluasi korelasi dari setiap indikator dengan variabel laten. *Outer model* dibagi menjadi dua jenis dalam analisis ini, dan uji validitas serta reliabilitas dilaksanakan guna mengetahui valid atau tidaknya model (validitas model).

##### a. Uji Validitas *Convergent*

Sebuah alat pengukur dianggap valid apabila mampu memberikan data yang valid serta bisa dipakai guna mengetahui ukuran variabel yang dimaksud dengan menggunakan nilai AVE dalam uji validitas konvergen. Apabila nilai AVE dari masing-masing konstruk melebihi 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas konvergen diterima [18].

##### b. Uji Validitas *Discriminant*.

Validitas *Discriminant* disusun guna memeriksa bahwasanya masing-masing konstruk dari setiap konstruk laten tidak sama dengan variabel yang lain. Validitas diuji dengan tujuan mengukur seberapa akurat alat ukur dalam melakukan fungsinya. Evaluasi *discriminant validity* dapat dievaluasi berdasarkan nilai cross loading  $> 0.70$  untuk setiap variabel.

##### c. Uji Reabilitas.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan instrumen pengukuran, seperti kuisisioner, yang menggambarkan variabel atau konstruk tertentu [19]. Keandalan kuisisioner terkait dengan konsistensi jawaban dari responden terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu. Penilaian reliabilitas dapat dilaksanakan melalui perhitungan nilai *composite reliability* menggunakan analisis *SmartPLS*, di mana instrumen bisa dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *composite reliability* setidaknya  $\geq 0,7$ .

#### 8. Uji Validitas serta Uji Reabilitas Terpenuhi.

Tujuan dari pengujian validitas guna untuk memastikan keabsahan data dalam kuisisioner penelitian, sedangkan pada uji reliabilitas, nilai dari indikator konstruk harus melebihi angka 0,70 agar uji *composite reliability* terpenuhi dan instrumen dianggap reliabel. Apabila data tidak valid dan tidak reliabel, perlu dilakukan pengulangan penyebaran kuisisioner, tetapi bila data telah terkalibrasi dan reliabel, penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya..

#### 9. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau model konseptual digunakan sebagai pemaparan korelasi antara variabel laten atau konstruk berdasarkan pada landasan teoretis. Penilaian model ini melibatkan aspek seperti kecocokan model dengan data, nilai

$R^2$  sebagai indikator keberhasilan model terhadap variabel laten endogen,  $Q^2$  sebagai ukuran relevansi prediksi, pemeriksaan multikolinieritas, serta pengujian signifikansi koefisien jalur struktural melalui uji t..

a. Koefisien Determinasi atau *R-Square* ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi merupakan ukuran dari seberapa jauh variabel independen bisa menjabarkan variasi dari variabel dependen. Kisaran koefisien determinasi bernilai pada kisaran 0 hingga 1, yang mana jika nilai dekat dengan 1 mengindikasikan tingkat signifikansi pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen, sementara nilai mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Sebagai contoh, ketika koefisien determinasi memiliki nilai 0.67, 0.33, dan 0.19, hal tersebut menandakan tingkat hubungan yang secara berurutan moderat, lemah, dan kuar [20].

b.  $Q^2$  Predictive Relevance

Metode prediksi relevansi atau penggunaan kembali contoh prediksi adalah strategi yang diterapkan untuk menilai kinerja model dalam melakukan prediksi. Jika  $Q^2$  memperoleh nilai melebihi 0, hal tersebut menjelaskan bahwa model dapat memprediksi dengan relevansi; namun, jika  $Q^2$  bernilai kurang dari atau sama dengan 0, hal ini menandakan sebaliknya.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam studi ini, Uji Multikolinieritas dipakai guna melakukan evaluasi tingkat hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas diukur memakai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang biasanya terdapat pada *output* tabel statistik kolinieritas. Keputusan terkait keberadaan multikolinieritas diambil dengan menganalisis nilai-nilai VIF yang tercatat [21].

- i. Apabila  $VIF \geq 5$ , menandakan adanya hubungan antara multikolinieritas atau independen variabel pada model regresi itu.
- ii. Apabila  $VIF \leq 5$ , menandakan tidak adanya hubungan multikolinieritas atau independen variabel pada model regresi itu.

10. Pengujian Hipotesis.

Signifikansi nilai digunakan dalam analisis pengaruh variabel pada metode *bootstrapping*.

Skenario simulasi: Menggunakan data stok item dari 5 store lalu mengestimasi perbandingan item1/total item dengan metode bootstrap. Mengulang resampling sebanyak  $100(x^{b(i)} \& y \rightarrow y^{b(i)})$  statistik dan bootstrap estimatornya dengan rumus berikut.

- i. Simulasi sample berulang dengan ukuran n dari x ->
- ii. Perhitungan Statistik ->

$$\hat{\theta}^{b(i)} = \frac{\bar{y}^{b(i)}}{\bar{x}^{b(i)} + \bar{y}^{b(i)}}$$

iii. Perhitungan estimasi *Bootstrapping*

$$\hat{\theta}_b = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \hat{\theta}^{b(i)} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \frac{\bar{y}^{b(i)}}{\bar{x}^{b(i)} + \bar{y}^{b(i)}}$$

$$V_b(\hat{\theta}) = \frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (\hat{\theta}^{b(i)} - \hat{\theta}_b)^2$$

Koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik digunakan dalam uji hipotesis. Konfirmasi validitas hipotesis bisa dilaksanakan melalui perbandingan nilai statistic t dan nilai kritis t. Apabila nilai t-statistik  $> 1.96$  pada signifikansi 0.05, hubungan antar variabel dianggap signifikan. Pada tahap selanjutnya, evaluasi efek mediasi dilakukan dengan metode *Variance Accounted For* (VAF). Persamaan VAF dapat dinyatakan seperti dibawah ini [21].

$$VAF = \frac{\text{indirect effects}}{\text{indirect effects} + \text{direct effects}}$$

Pengambilan keputusan hasil nilai VAF didasarkan pada penjelasan berikut .

- i. Apabila  $VAF > 0,80$  atau  $> 80\%$ , maka variabel mediasi berperan sebagai *full mediation*.
- ii. Apabila  $0,20 \leq VAF \leq 0.80$  atau  $20\% \leq VAF \leq 80\%$ , maka variabel mediasi memiliki peran sebagai mediasi parsial.
- iii. Apabila  $VAF < 0.20$  atau  $< 20\%$ , maka tidak terdapat mediasi atau dapat dikatakan variabel mediasi tidak memiliki peran sama sekali.

11. Pengolahan Data.

Cara yang dipakai untuk pengolahan data pada studi kali ini ialah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan memanfaatkan perangkat lunak *SmartPLS*, untuk melakukan pengujian hubungan antara variabel (*path analysis*), serta menghasilkan model yang dapat digunakan untuk tujuan prediksi (*structural model* dan analisis regresi).

#### 12. Pembahasan.

Analisis data pada tahap ini bertujuan untuk menginterpretasikan temuan yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Sekilas, bagian ini menyajikan penjelasan yang tidak bias terhadap data yang diperoleh..

#### 13. Selesai

Setelah semua proses telah diselesaikan, akan dilakukan analisis hasil untuk mengetahui apakah kesimpulan dapat menjawab pertanyaan penelitian yang sudah ditetapkan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini memiliki jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan data berupa angka yang akan dianalisa memakai perangkat lunak *SmartPLS 4.0*.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Peserta penelitian yang telah dipilih dikelompokkan berdasarkan rentang usia menjadi empat kategori, yakni 17-25 tahun, 26-30 thn., 31-40 thn., serta lebih dari 40 tahun. Tabel 4 menampilkan data responden yang dikategorikan berdasarkan usianya dalam studi ini..

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-25 tahun	59	84,3%
2	26-30 tahun	6	8,6%
3	31-40 tahun	4	5,7%
4	>40 tahun	1	1,4%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan dalam kelompok usia 17-25 tahun, yang mencakup 59 individu atau sebesar 84,3%. Sementara itu, karyawan dalam kelompok usia 26-30 tahun menyumbang 6 individu atau sekitar 8,6%, usia 31-40 tahun terdiri dari 4 individu atau 5,7%, dan usia di atas 40 tahun hanya diwakili oleh 1 individu atau sekitar 1,4%. Berdasarkan analisis usia yang dilakukan, terlihat bahwa kecenderungan perusahaan dalam merekrut pekerja berada pada rentang usia 17-25 tahun karena dianggap bahwa kelompok ini membawa perspektif yang segar dan memiliki potensi optimal dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam manajemen tenaga kerja..

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Biasanya, responden dibedakan jenis kelamin mereka dalam dua kategori, yakni perempuan serta laki-laki. Informasi terkait jenis kelamin responden dapat ditemukan dalam tabel 5.

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	44	62,9%
2.	Perempuan	26	37,1%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Dari data yang terdapat pada Tabel 5, mayoritas partisipan merupakan laki-laki, sebanyak 44 dengan persentase 62,9%, selain itu jumlah partisipan perempuan hanya 26 dengan persentase 37,1%.

#### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Pendidikan seringkali menjadi indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan atau keterampilan karyawan. Biasanya, semakin lama pengalaman kerja seseorang, akan berdampak positif pada kinerjanya. Tabel 6 menunjukkan lamanya pengalaman kerja responden dalam studi ini.

**Tabel 6.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1- 3 tahun	64	91,4%
2	3-5 tahun	5	7,1%
3	>5 tahun	1	1,4%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>



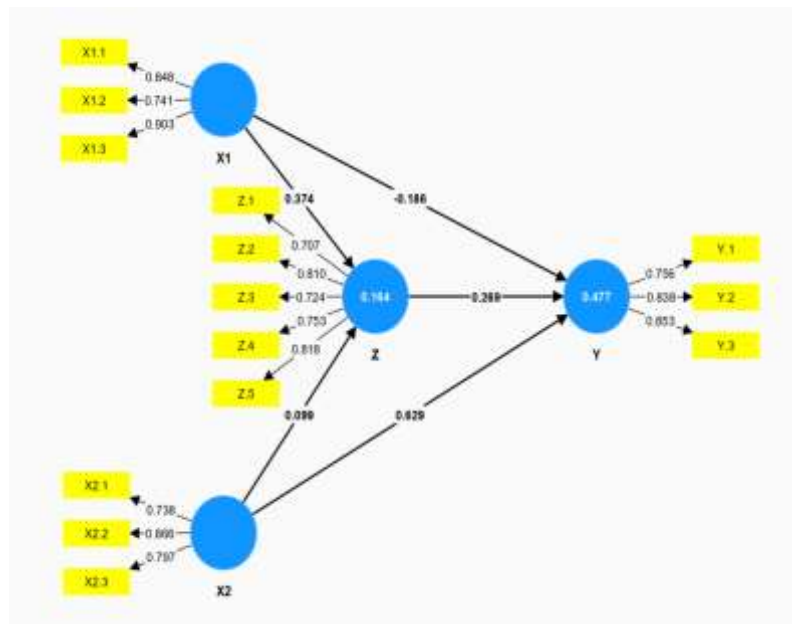
Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari hasil analisis dalam Tabel 6, terdapat 64 responden dengan 1-3 tahun lama bekerja dengan persentase 91.4%. Sementara itu, terdapat 5 responden dengan 3-5 tahun lama bekerja dengan presentase 7.1%, dan hanya 1 responden yang bekerja lebih dari 5 tahun, dengan presentase 1.4%. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya kebanyakan responden punya pengalaman kerja antara 1-3 tahun karena kemungkinan perusahaan lebih sering merekrut *fresh graduate* atau individu yang belum memiliki pengalaman kerja..

## A. Hasil Analisis Data

*Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan memakai perangkat lunak *SmartPLS 4.0* merupakan metode analisa yang dipakai pada penelitian ini. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode statistik multivariat yang dipergunakan atau dipakai untuk memodelkan korelasi antara dua set variabel, yaitu variabel dependen serta independen variabel. PLS satu diantara teknik dalam SEM yang dipakai disaat ada masalah pada data sampel yang terbatas, data yang hilang, atau multikolinearitas. Untuk melakukan evaluasi model *Partial Least Square* (PLS), dilakukan penilaian terhadap keseluruhan model (*outer & inner model*).

### 1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



**Gambar 3. Outer Model**

Perancangan model ini merupakan perancangan model yang menggambarkan bagaimana hubungan indikator dengan variabelnya. Setiap variabel memiliki indikator yang dituju anak panah digambarkan dengan kotak kuning. Gambar 3 menunjukkan bahwa *System worklife balance* dengan 3 indikator yaitu X1.1, X1.2, dan X1.3. *Komitmen Organisasi* diukur dengan 3 indikator yaitu X2.1, X2.2, X2.3. *Kepuasan* diukur dengan 5 indikator yaitu Z1, Z2, Z3, Z4 dan Z5. *Turnover Intention* diukur dengan 3 indikator yaitu Y1, Y2, dan Y3.

#### a) *Convergent Validity*

Validitas konvergen diuji dengan mengukur nilai *loading outer* atau *loading faktor* untuk konfirmasi. Indikator dianggap punya validitas konvergen baik jika nilai *loading outer* > 0,70. Tabel 7 memuat informasi mengenai nilai *loading outer* dari indikator pada variabel yang diteliti.

**Tabel 7. Hasil Uji Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Valid
<i>Worklife Balance</i>	X1.1	0.848	Valid
	X1.2	0.741	Valid
	X1.3	0.903	Valid
<i>Komitmen Organisasi</i>	X2.1	0.738	Valid
	X2.2	0.866	Valid
	X2.3	0.797	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0.756	Valid
	Y.2	0.838	Valid
	Y.3	0.853	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Bisa diputuskan bahwasanya semua indikator sudah terbukti memenuhi validitas konvergen dari hasil analisa yang menunjukkan nilai *outer loadings* >0,5, sesuai dengan data yang tercantum dalam tabel 7.

**b) Discriminant Validity**

*Average Variance Extracted* (AVE) ialah metode evaluasi yang dipakai guna memperoleh *Discriminant Validity* agar bisa dikatakan valid, nilai >0.5 harus diperoleh oleh semua indikator dimana setiap indikator.

**Tabel 8.** Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Valid
<i>Worklife Balance</i>	0.695	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	0.643	<i>Valid</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.667	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	0.583	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah, 2024

Dilihat pada Tabel 8, bisa dipahami bahwasanya semua indikator memiliki nilai AVE yang > 0,5. Maka, dari hasil tersebut bisa dikatakan keseluruhan indikator tersebut valid untuk Uji *Discriminant Validity*..

**c) Composite Reliability**

*Composite Reliability* dipergunakan guna melakukan evaluasi reliabilitas indikator variabel. Sebuah variabel dianggap memiliki *composite reliability* jika nilainya > 0,70. Tabel 9 menunjukkan nilai *Composite Reliability* dari setiap variabel.

**Tabel 9.** Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Valid
<i>Worklife Balance</i>	0.871	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	0.843	<i>Valid</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.857	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	0.878	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah, 2024

Dari data pada Tabel 9, terbukti jika seluruh indikator bernilai *Composite Reliability* > 0,7. Dengan demikian, bisa dikatakan keseluruhan indikator telah memenuhi standar *Composite Reliability* yang ditetapkan.

**d) Cronbach's Alpha.**

*Composite Reliability* merupakan sebuah metode yang bisa ditegaskan menggunakan nilai indeks reliabilitas, seperti *Cronbach's Alpha*. Indeks ini mengindikasikan tingkat reliabilitas suatu variabel, di mana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik. Di bawah ini terdapat nilai-nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

**Tabel 10.** Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

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

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 10 bisa dilihat hasil semua indikator bernilai *Cronbach's Alpha* >0,7 jadi dapat disimpulkan bahwa untuk Uji *Cronbach's Alpha* keseluruhan indikator tersebut dapat dikatakan reliabel.

e) **Uji Multikolinieritas.**

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan mendeteksi apabila terdapat multikolinieritas diantara variabel dengan mengukur tingkat hubungan diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas tersebut dapat ditemukan dalam tabel 11.

**Tabel 11.** Hasil Uji Multikolinieritas

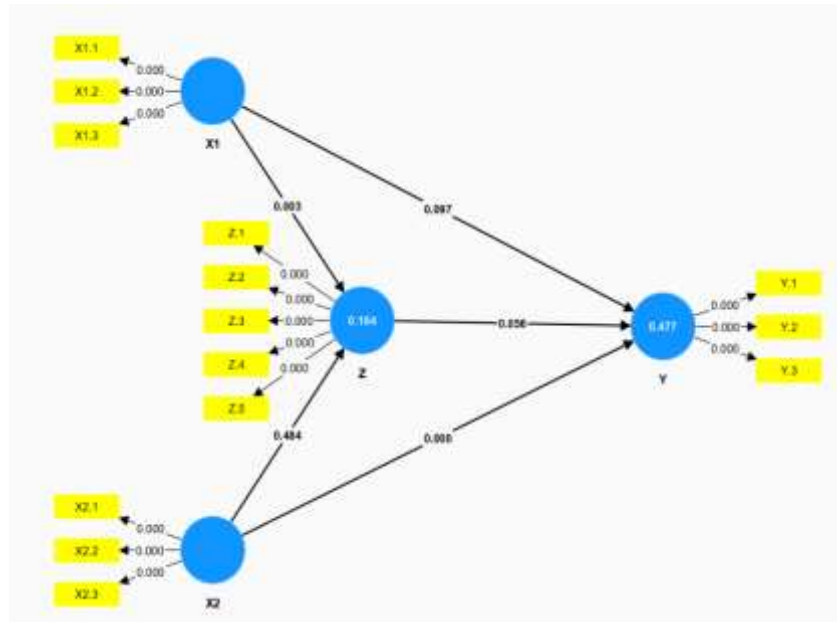
<i>Inner Values</i>	VIF	Keterangan
Worklife Balance terhadap Turnover Intention	1.205	<i>Non multicollinearity</i>
Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja	1.037	<i>Non multicollinearity</i>
Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention	1.049	<i>Non multicollinearity</i>
Komitmen Organisasi terhadap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

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 11 tersebut bisa diketahui jika semua indikator tidak ada indikasi adanya multikolinieritas.

**2. Evaluasi Inner Model**

Model ini dievaluasi dengan memanfaatkan *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*, *Goodness of Fit Test*, dan *Hypothesis Testing (Direct and Indirect Effects)*. Gambar 4 menggambarkan skema model PLS yang telah diajukan.



**Gambar 4. Inner Model**

Perancangan model ini menggambarkan bagaimana hubungan variabel laten yang dirujuk pada hipotesis, rumusan masalah dan penelitian teori. Gambar 4 merupakan rancangan *inner model* hasil pengolahan *software* SmartPLS dimana lingkungan biru merupakan perlambangan dari variabel penelitian. *worklife balance* dilambangkan dengan X1, Komitmen Organisasi dilambangkan dengan X2, Kepuasan Kerja dilambangkan dengan Z, dan *Turnover Intention* lambangkan dengan Y.

a) **Coefficient Determination (R<sup>2</sup>)**

Sejauh mana variabel dependen dipengaruhi variabel independen dievaluasi dari besaran nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*). Chin menunjukkan jika R<sup>2</sup> bernilai >0,67 untuk variabel laten dependen pada bentuk struktural memperlihatkan bahwasanya variabel independen mempengaruhi pada variabel dependen diklasifikasikan sebagai baik. Apabila nilai R<sup>2</sup> ada di kisaran 0,33-0,67, itu masuk dalam klasifikasi sedang, sedangkan jika di kisaran 0,19-0,33, itu masuk ke klasifikasi lemah. Menurut hasil data yang dianalisa memakai smartPLS 3.0, nilai *R-Square* pada tabel 12 dapat diperoleh.

**Tabel 12. Hasil Uji Coefficient Determination (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0.477	Valid
Kepuasan Kerja	0.164	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Fungsi dari *R-Square* guna mengetahui seberapa besar variabel *Turnover Intention* mempengaruhi serta Kepuasan Kerja. *Turnover Intention* bernilai *R-Square* sebesar 0,477 masuk ke klasifikasi sedang, sedangkan Kepuasan Kerja dengan nilai 0,164 diklasifikasikan sebagai memiliki pengaruh yang lemah.

b) **Uji Keباikan Model (Goodness of Fit)**

*Q-square* dipakai untuk melakukan penilaian kecocokan model. *Q-square* bermakna serupa bersama koefisien determinasi (*R-Square*) dalam Analisa regresi, di mana makin banyak nilai *Q-Square*, maka model bisa disebut makin bagus atau makin tepat pada data. Berikut adalah buah komputasi dari *Q-Square* :

$$Q\ Square = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$= 1 - [(1 - 0,477) \times (1 - 0,164)]$$

$$= 1 - (0.523 \times 0,836)$$

$$= 1 - (0,43722)$$

$$= 0,56$$

Hasil dari hitungan tersebut, hasil *Q-Square* yang diperoleh adalah 0,56 atau setara dengan 56%. Hasil ini mengindikasikan tingkat keragaman pada data peng penelitian yang bisa diuraikan oleh model penelitian sebesar 56%, sementara 34% sisanya diatribusikan pada faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian. Oleh karena itu, model penelitian ini dianggap cukup baik dalam hal *goodness of fit* berdasarkan hasil tersebut.

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji *bootstrapping* merupakan cara statistic yang dipakai guna menganalisa hipotesis di analisis struktural model yang melibatkan data yang telah melewati proses pengukuran. Uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji hubungan yang telah dihipotesiskan antara variabel laten dengan praktik simulasi, serta untuk menentukan arah dan signifikansi hubungan antara setiap variabel latennya.

**Tabel 13.** Hasil Uji Hipotesis melalui Teknik *Boostrapping*

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

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil pengujian hipotesa dengan *Bootstrapping* mengindikasikan bahwasanya dari total tujuh hipotesis yang diuji, tiga hipotesis menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan *P-value* > 0,05, sementara empat hipotesis lainnya menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan dengan *P-value* < 0,05.

### B. Pembahasan.

#### 1. *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis, meski ada korelasi yang positif antara *worklife balance* dan *turnover intention*, namun tidak signifikan dengan signifikansi yang bernilai 0,075. Ini mengindikasikan *worklife balance* memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada intensi untuk berpindah kerja, selaras seperti temuan yang sudah dilaksanakan sebelumnya yaitu "*Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees*" dengan hasil penelitian *worklife balance* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. [22].

#### 2. *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Informasi yang terdapat dalam analisis data menunjukkan terdapat korelasi dalam bentuk positif dan penting dari kehidupan kerja yang seimbang serta kepuasan kerja. Hal itu diperkuat dengan besaran signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Kesimpulan ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu "*Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees*" dengan hasil penelitian *Worklife Balance* memiliki pengaruh positif dan tsignifikan terhadap Kepuasan Kerja [22].

#### 3. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Walaupun korelasi antara Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* cenderung positif namun tidak signifikan, namun dengan hasil signifikansi  $P < 0,05$  (0,000) mengindikasikan bahwasanya Komitmen Organisasi mempengaruhi intensi untuk berpindah pekerjaan secara signifikan dan positif, temuan tersebut selaras seperti studi yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS" dengan hasil Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* [23].

#### 4. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Perhitungan uji statistik menjelaskan bahwasanya terdapat hubungan positif dari Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja, namun tidak signifikan. Dengan *P-value* sebesar 0,484, dapat disimpulkan bahwa korelasi dari variable itu tidak signifikan. Maka dari itu, meskipun ada indikasi pengaruh yang positif Komitmen Organisasi pada Kepuasan Kerja, namun tidak signifikan. Hasil ini berbeda dari temuan yang disajikan dalam penelitian yang

dilakukan sebelumnya yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai" dengan hasil Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja [24].

5. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hasil hitungan analisa mengindikasikan ada korelasi positif dan signifikan dari tingkat Kepuasan Kerja dengan intensi berpindah pekerjaan. Data tersebut secara statistik terbukti nilai *P-value* < 0,05, yakni 0,039. Jadi, tingkat Kepuasan Kerja berperan signifikan serta positif pada intensi berpindah pekerjaan. Penemuan ini menunjukkan perbedaan dengan temuan yang ada pada studi yang sudah dilaksanakan sebelumnya yaitu "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado" dengan hasil Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* [25].

6. *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Temuan dari perhitungan Analisa mengindikasikan bahwasanya tidak terdapat indikasi korelasi yang signifikan dari *Work-Life Balance* serta *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja, karena *P-value* bernilai 0,191 > 0,05. Hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu "*Leadership, and Work Life Balance Towards Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Pos Indonesia Sidoarjo*" dengan hasil *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan [26].

7. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja.

Perhitungan statistik mengindikasikan korelasi dari tingkat Komitmen Organisasi serta niat berpindah melalui tingkat Kepuasan Kerja adalah positif namun tidak secara signifikan, seperti yang tervisualisasi dari hasil *P-value* > 0,05, yaitu 0,498. Temuan selaras seperti studi yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden" dengan hasil Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* [27].

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil studi dan analisis sebelumnya, disimpulkan bahwa *Work-life balance* memiliki dampak atau berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* di perusahaan PT. XYZ. *Worklife balance* berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan XYZ. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ. Komitmen Organisasi mempengaruhi dengan positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ. Kepuasan Kerja mempengaruhi dengan signifikan serta positif pada *Turnover Intention* di PT. XYZ. *Worklife Balance* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ melalui Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan kepada *Turnover Intention* di PT. XYZ menggunakan Kepuasan Kerja.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini didukung oleh Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) dan PT. XYZ, terima kasih atas kontribusinya.

#### REFERENSI

- [1] Y. & E. G. Akgunduz, Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing, *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49, 2018.
- [2] S. R. & I. T. M. Hanza, Kematangan karir dengan intensi turnover pada karyawan, *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 3(2), 308-324, 2015.
- [3] S. K. & A. D. P. Bintang, Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading,, mangupura, badung: *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394, 2018.
- [4] A. Purwanto, Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Kecil, *International Journal Of Social, Policy And Law*, 2021.
- [5] S. Sudjatmiko, *Keep Your Best People*, Gramedia Pustaka Utama, 2011.

- [6] Sugiyono., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Bandung: Alfabeta, 2018.
- [7] S. Arikunto, Pendekatan Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- [8] Malhotra, Riset Penelitian, Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2007.
- [9] S. a. A. S. Cahyana, Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling, *prozima*, vol. 1, no. 1, pp. 1-10, Jun. 2017.
- [10] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, CV, 2018.
- [11] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, CV, 2019.
- [12] I. M. D. Ganapathi, Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero), *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135, 2016.
- [13] R. L. & J. J. H. Mathis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta. Terjemah), Dalam buku *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, 2011.
- [14] R. L. & J. J. H. Mathis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta. Terjemah), Dalam buku *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, 2011.
- [15] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas, Jakarta: Prananda Media Group, 2019.
- [16] R. & P. A. Rosaly, Pengertian Flowchart Beserta Fungsi dan Simbol-simbol Flowchart yang Paling Umum Digunakan, Program Studi Teknik Informatika Politeknik Purbaya, 2019.
- [17] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2019.
- [18] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2019.
- [19] I. & L. H. Ghozali, Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed), Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
- [20] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2020.
- [21] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [22] N. S. D. & N. S. Zamzami, Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees, *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 437–452. <https://doi.org/10.47153/jbmr37.2042022>, 2022.
- [23] V. S. & S. E. J. Tampubolon, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi Pmks, *Business Management Journal*, 16(2), 65-79. Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 289-297. Science Direct, 2020.
- [24] F. N. P. & E. S. Yohana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *JURNAL MANAJEMEN* Vol. 14 (1), 2022.
- [25] W. A. D. & V. Agustinus, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado, VOL 4 NO 1, 2023.
- [26] D. A. A. P. Rahmadani and, Leadership, and Work Life Balance Towards Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Pos Indonesia Sidoarjo, *Archive UMSIDA*, 2023.
- [27] L. & S. R. Biantoro, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden, *Jurnal Manajemen A*, 2017.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*