

# Pengaruh Work Life Balance, Dan Work Load Di Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Industri Retail Di Kabupaten Sidoarjo

Oleh :

Nama Mahasiswa : Hansya Maulana (222010200074)

Dosen Pembimbing : Dr. Rifdah Abadiyah, SE.,M.S.M.C.H.C.M

Progam Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Oktober, 2025

# Pendahuluan

Industri ritel di Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya perubahan gaya hidup masyarakat, serta melibatkan teknologi digital dalam proses belanja. Data mencatat bahwa rata-rata pertumbuhan industri ritel Indonesia mencapai 10,8% pada tahun 2015, dengan segmen minimarket mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 11%[1]. Minimarket dan supermarket menjadi pendorong utama yang memberikan kontribusi terhadap penjualan ritel nasional. Seiring meningkatnya inovasi dan variasi layanan, industri ritel Indonesia diprediksi akan terus tumbuh di masa mendatang terutama di Kabupaten Sidoarjo, perkembangan industri ritel ditandai dengan semakin banyaknya minimarket dan supermarket seperti Indomaret, Alfamart, Superindo, dan Hypermart. Persaingan yang ketat antar perusahaan menuntut karyawan yang kompeten, berkualitas, dan loyal untuk memberikan pelayanan prima kepada konsumen[2].

Namun, salah satu permasalahan yang kerap muncul adalah tingginya turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini menimbulkan beban biaya tambahan akibat proses rekrutmen dan pelatihan, serta berpotensi menurunkan kinerja operasional dan kualitas layanan perusahaan[3]. Tingginya turnover intention pada industri ritel umumnya dipengaruhi oleh faktor Work Life Balance dan Work Load. Karyawan ritel sering menghadapi jam kerja panjang, sistem shift yang berubah-ubah, serta target kerja tinggi yang membatasi waktu untuk keluarga, istirahat, maupun pengembangan diri. Kondisi tersebut dapat memicu stress, kelelahan, dan menurunkan motivasi kerja sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain[4]. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkan produktivitas karyawan, serta berdampak pada kesehatan fisik maupun mental karyawan. jika tidak dikelola dengan baik oleh manajemen, beban kerja tinggi justru semakin memperbesar niat karyawan untuk berpindah kerja [5].

# Pendahuluan

Jenis industri retail di sidoarjo	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover %
Indomaret cabang sidoarjo kota	55	9	16.3 %
Alfamaret cabang sidoarjo kota	50	8	16.0 %
Hypermart cabang sidoarjo kota	57	7	12.2 %
Superindo cabang sidoarjo kota	60	8	13.3 %

Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan Work Life Balance dan Work Load dengan Turnover Intention. Karyawan yang merasa puas akan cenderung loyalitas, serta keterikatan emosional yang lebih baik dalam perusahaan. dan Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja justru mempercepat niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan[6].data turnover karyawan di beberapa perusahaan ritel Sidoarjo tahun 2023–2024 menunjukkan angka yang cukup tinggi, yakni antara 12%–16% fakta ini menegaskan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat agar Perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan dapat mengurangi turnover intention[7].

# Fenomena penelitian dan Research Gap

Fenomena pada penelitian ini adalah adanya ketidakseimbangan antara Work Life Balance dan Beban Kerja yang dialami karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi niat mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Jika Work Life Balance buruk dan Beban Kerja terlalu tinggi, maka kepuasan kerja menurun dan turnover intention meningkat, sehingga menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia di industri retail Kabupaten Sidoarjo.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara Work Life Balance, Work Load, dan turnover intention, masih terdapat kekurangan dalam memahami interaksi antara Work life balance dan Work Load serta dampaknya terhadap kepuasan kerja di industri ritel Kabupaten Sidoarjo[7]. Penelitian sebelumnya sering kali memisahkan variabel-variabel ini, padahal dalam praktiknya, keduanya saling mempengaruhi dan berkontribusi pada pengalaman kerja karyawan. Selain itu, peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara ketidakseimbangan work life balance dan work load dengan turnover intention di sektor ritel masih sangat terbatas. memahami peran kepuasan kerja dalam konteks ini sangat penting untuk merumuskan strategi retensi karyawan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi interaksi kompleks antara faktor-faktor ini dalam konteks spesifik industri ritel di Sidoarjo, guna memberikan rekomendasi yang relevan bagi HRD[8]

# Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, SDGs

## Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh work life balance dan work load terhadap turnover intention karyawan di industri retail di kabupaten sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

## Kategori SDGs

Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja



## Rumusan Masalah

1. Apakah work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention?
2. Apakah work load berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention?
3. Apakah work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah work load berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention?
6. Apakah work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja?
7. Apakah work load berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja?

# Literatur Riview

## Work life balance ( X1 )

Work-life balance adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, dengan work-life balance yang baik, karyawan dapat mengalokasikan waktu secara proporsional antara menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan meluangkan waktu berkualitas untuk keluarga serta kegiatan pribadi yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional[10]. Adapun indikator sebagai berikut :

1. faktor individu seperti :

- **manajemen waktu** : kemampuan individu dalam mengatur dan memprioritaskan aktivitas kerja serta kehidupan pribadi, manajemen waktu yang baik akan membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan hidup[12].
- **kesehatan fisik dan mental** : kondisi tubuh yang sehat serta kestabilan emosional sangat berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi[13].

2. faktor sosial dan keluarga seperti :

- **tanggung jawab keluarga** : Kewajiban dalam mengurus anak, pasangan, atau anggota keluarga lain sering kali menuntut perhatian lebih sehingga memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi[15].
- **lingkungan sosial** : dukungan dari lingkungan sekitar, termasuk teman, tetangga, dan komunitas, dapat membantu individu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas kehidupan di luar pekerjaan.

# Literatur Riview

## Work Load ( X2 )

Workload atau beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran atau posisi kerjanya, workload juga memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, karena melalui beban kerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal serta mengukur dampaknya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan[16]. beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan workload yang berlebihan akan memicu terjadinya stres yang dapat menurunkan kinerja. Pengaruh beban kerja sangat krusial terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Adapun indikator sebagai berikut:

1. **lingkungan kerja** : Lingkungan kerja yang tidak nyaman, bising, kurang pencahayaan, suhu tidak sesuai, atau fasilitas kerja yang kurang memadai dapat meningkatkan beban kerja fisik maupun psikologis. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dan atasan juga berpengaruh pada beban kerja yang dirasakan karyawan[18]
2. **waktu jam kerja yang sangat panjang** : Jam kerja yang melebihi standar (overtime) akan membuat karyawan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko stres dan penurunan produktivitas. hal ini dapat menambah beban kerja baik secara fisik maupun mental karena tubuh dan pikiran tidak memiliki waktu istirahat yang cukup[19].
3. **target kerja yang sangat berlebihan** : Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, seperti target penjualan, jumlah produksi dapat menimbulkan tekanan kerja yang besar. Jika target jauh melebihi kapasitas karyawan, hal ini akan menambah beban kerja psikologis, meningkatkan stres[20].



# Literatur Riview

## Turnover Intention ( Y )

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan berpindah ke perusahaan lain maupun berhenti bekerja sama sekali. Istilah ini berbeda dengan turnover aktual karena lebih menekankan pada sikap atau keinginan yang dapat menjadi indikasi awal terjadinya pergantian karyawan[21]. Fenomena ini biasanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti kepuasan kerja, beban kerja, work life balance, dan lingkungan kerja. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya atau merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak cenderung memiliki niat lebih tinggi untuk keluar Selain faktor internal, faktor eksternal juga berperan dalam membentuk turnover intention, misalnya tersedianya peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, atau tren industri yang membuat karyawan mencari alternatif lain. Adapun indikator sebagai berikut :

1. **Gaya kepemimpinan yang otoriter** : pemimpin yang menerapkan gaya otoriter cenderung menggunakan kekuasaan dan wewenang secara ketat tanpa melibatkan karyawan, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan tertekan, yang meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan[23].
2. **Lingkungan kerja** : lingkungan kerja yang kurang kondusif meningkatkan turnover intention. Faktor-faktor fisik seperti keterbatasan ruang gerak, pemeliharaan fasilitas yang kurang baik, dan sarana prasarana yang terbatas menimbulkan ketidaknyamanan, yang memperkuat niat karyawan untuk keluar. Selain itu, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan kurang mendukung secara psikologis dapat mengakibatkan stres dan menurunnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan[24].
3. **Beban kerja** : beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor penting penyebab turnover intention. Beban kerja yang terlalu berat menciptakan stres pada karyawan, mengurangi kepuasan kerja, sehingga karyawan terdorong untuk meninggalkan perusahaan[25]



# Literatur Riview

## Kepuasan Kerja ( Z )

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif[26]. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai - nilai penting yang ada dipekerjaan [27]. Adapun indikator dalam kepuasan kerja yaitu :

1. **Gaji atau upah** : Jumlah bayaran yang diterima apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. **Promosi atau jenjang karir** : Peluang atau kemungkinan untuk perkembangan karir melalui kenaikan jabatan
3. **keamanan kerja** : Penggunaan dan ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dan lengkap
4. **Rekan Kerja** : Hubungan sosial dan interaksi dengan teman sekerja.



# Definisi Operasional

## Work life balance (X1)

Dimana kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercapai kesejahteraan dan kepuasan dalam keduanya. Menurut (Greenhaus dan Allen (2011) ada beberapa indikator dari work life balance yaitu :

1. Manajemen waktu
2. Kesehatan fisik & mental
3. Tanggung jawab keluarga
4. Dukungan lingkungan sosial

## Work load (X2)

Sejumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan kapasitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019) ada beberapa indikator dari work load

1. Struktur organisasi
2. Jam kerja yang panjang
3. Target kerja yang tinggi

## Turnover intention (Y)

Niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik pindah ke perusahaan lain atau berhenti bekerja. Menurut Mobley (1986) ada beberapa indikator dari turnover intention yaitu :

1. Niat untuk mencari pekerjaan lain
2. Memikirkan meninggalkan pekerjaan saat ini
3. Membandingkan kondisi kerja saat ini dengan organisasi lain

## Kepuasan Kerja ( Z )

Tingkat kepuasan kerja yang dialami dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berdampak pada hasil yang mereka capai dalam pekerjaan mereka. Menurut (Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Promosi
2. Hubungan Yang Harmonis dengan rekan kerja
3. Upah
4. Prestasi kerja

# Metode Penelitian

Jenis Penelitian	Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif
Lokasi penelitian	studi ini dilakukan pada perusahaan ritel yang berlokasi di wilayah Sidoarjo
Jumlah Sampel	Populasi penelitian seluruh karyawan yang bekerja di industri retail di Kabupaten Sidoarjo yang masih aktif bekerja sebanyak 222 sampel yang diambil secara random sampling menggunakan rumus slovin dengan jumlah 148 responden
Teknik Pengambilan Sampel	Diambil secara random sampling dipilih dengan kriteria karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu, misalnya sudah bekerja minimal 3 bulan atau masih aktif bekerja selama penelitian dan bersedia mengisi kuisioner
Teknik Analisis Data	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Partial Least Square(PLS). Dalam metode PLS ini,Teknik analisis yang diterapkan mencakup analisis model pengukuran (outermodel) dan modelstruktural (innermodel). Pengujian model pengukuran (outermodel) meliputi tiga aspek,yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity,dan Composite Reliability. Sedangkan Pengujian modelstruktural (innermodel) melibatkan dua komponen, yaitu RSquare dan FSquare.
Alat Analisis Data	Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan metode PLS ( <i>Partial Least Square</i> ) – SEM ( <i>Structural Equation Modelling</i> ) dengan dukungan software SmartPLS 3.0

# Metode Penelitian



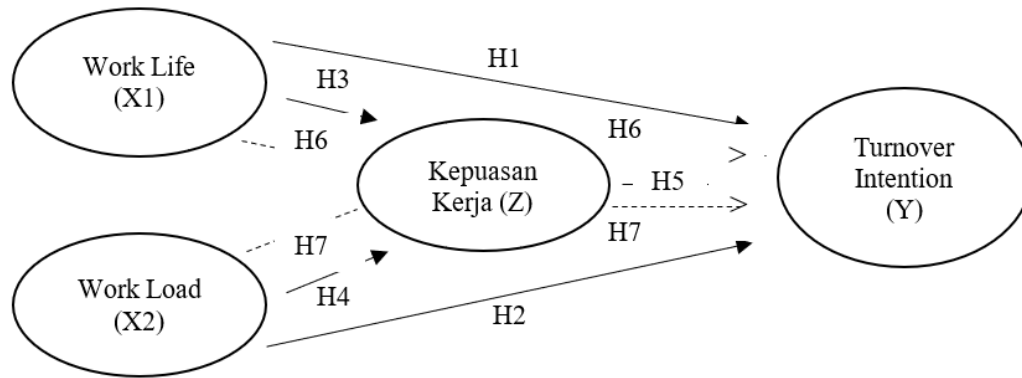
## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di sebar secara online melalui link google form. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat di ukur dengan Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (SS)	1



# Kerangka Konseptual



## RUMUSAN HIPOTESIS :

- H1 : apakah Work Life Balance (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (Y)
- H2 : apakah Work Load (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention (Y)
- H3 : apakah Work Life Balance (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- H4 : apakah Work Load (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- H5 : apakah Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (Y)
- H6 : apakah Work Life Balance (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)
- H7 : apakah Work Load (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja (Z)

# Hasil dan Pembahasan

- Deskripsi Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	53%
	perempuan	47	47%
Usia	18-22	44	45%
	23-30	12	12%
	>30	43	43%
	>50	14	14%
Posisi Jabatan	Kasir	33	33%
	Pramuniaga	32	32%
	Supervisor	25	25%
	Akuntan	7	7%
	Produksi	2	2%
	Lain-lain	2	2%
Lama bekerja	1 Tahun	32	43%
	2 Tahun	35	57%
	3 Tahun	16	16%
	>3 Tahun	16	16%

# Hasil dan Pembahasan

## Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* > 0,70, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0,5 membuktikan adanya validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019). Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60.

Berdasarkan tabel tersebut, semua indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,70, sehingga semua nilai cross loading memenuhi standar. Nilai perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk memperoleh nilai > 0,5 Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan *reliable*. Dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, uji reliabilitas untuk penelitian ini dinyatakan reliabel

- Convergent validity, AVE, Composite reliability, Cronbach alpha

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Work Life Balance (X1)	WLB 1	0.877	Valid	0,879	0,734	0,880	Reliabel
	WLB2	0.818	Valid				
	WLB 3	0.874	Valid				
	WLB 4	0.857	Valid				
Work Load (X2)	WL 1	0.815	Valid	0,789	0,702	0,794	Reliabel
	WL 2	0.837	Valid				
	WL 3	0.862	Valid				
Kepuasan Kerja (Z)	KK 1	0.815	Valid	0,853	0,694	0,859	Reliabel
	KK 2	0.856	Valid				
	KK3	0.838	Valid				
	KK 4	0.823	Valid				
Turnover Intention (Y)	TI 1	0.827	Valid	0,782	0,696	0,782	Reliabel
	TI 2	0.829	Valid				
	TI 3	0.848	Valid				



# Hasil dan Pembahasan

- Uji Discriminant Validity

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Uji Discriminant Validity* menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan variabel Work Load 0.857, variabel Kepuasan Kinerja 0.833, variabel Turnover intention 0.835, variabel Work Life Balance 0,838. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada konstruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

	KK	TI	WL	WLB	Kesimpulan
KK	0.833				Valid
TI	-0.587	0.835			Valid
WL	-0.532	0.463	0.838		Valid
WLB	0.338	-0.500	-0.077	0.857	Valid



# Hasil dan Pembahasan

## Model Struktural (*Inner Model*)

**R-Square** mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independen (eksogen). Menurut Hair et al. [34] nilai R square 0,75 mencakup pada klasif kasi kuat, nilai R square 0,50 mencakup klasif kasi moderat serta mencakup klasiikasi lemah apabila nilai R square 0,25

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam variabel Kepuasan Kinerja yaitu 0,876 dan variabel Trunover Intention 0,889 yang termasuk dalam kategori kuat

	R-square	Kesimpulan
Kepuasan Kinerja (Z)	0.876	Kuat
Trunover Intention (Y)	0.829	Kuat



# Hasil dan Pembahasan

**F-Square** dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai F-Square disebut kecil apabila sejumlah 0,02, sedang apabila sejumlah 0,15, besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan terkait yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square 0,35 adalah variabel WL terhadap KK, yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square 0.15 adalah Variabel WLB terhadap TI Sedangkan yang memiliki pengaruh kecil dengan kriteria F square 0,02 adalah variabel WL terhadap TI, variable KK terhadap TI dan Variabel WLB terhadap TI

	KK	TI
KK		0.129
WL	0.410	0.097
WLB	0.141	0.238



# Hasil dan Pembahasan

- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Variabel Kepuasan kerja terhadap Trunover Intention diterima nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Trunover Intention
- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Load terhadap Kepuasan kerja diterima dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Work Load terhadap Kepuasan kerja
- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Load terhadap Trunover Intention ditolak dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya > 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh Work Load terhadap Trunover Intention
- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja diterima dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja\
- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Life Balance terhadap Trunover Intention diterima dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Trunover Intention

## • Uji Path Coefficient

Konstru k	Original sample (O)	T Statistics ( O/STDEVI)	P valules	Kesimpulan
KK-TI	-0321	4.351	0.000	Diterima
WL-KK	-0.509	8.660	0.000	Diterima
WL-TI	0.263	3.584	0.137	Ditolak
WLB-KK	0.298	4.188	0.000	Diterima
WLB-TI	-0.371	6.155	0.000	Diterima



# Hasil dan Pembahasan

- Uji Mediasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui Pengaruh langsung Work Load > Kepuasan Kerja > turnover Intention adalah 0.189 (Positif) dengan p-value 0.010 signif kan dalam taraf 5%. Hal tersebut membuktikan terkait variabel Kepuasan Kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh Work Load terhadap Trunover Intention.

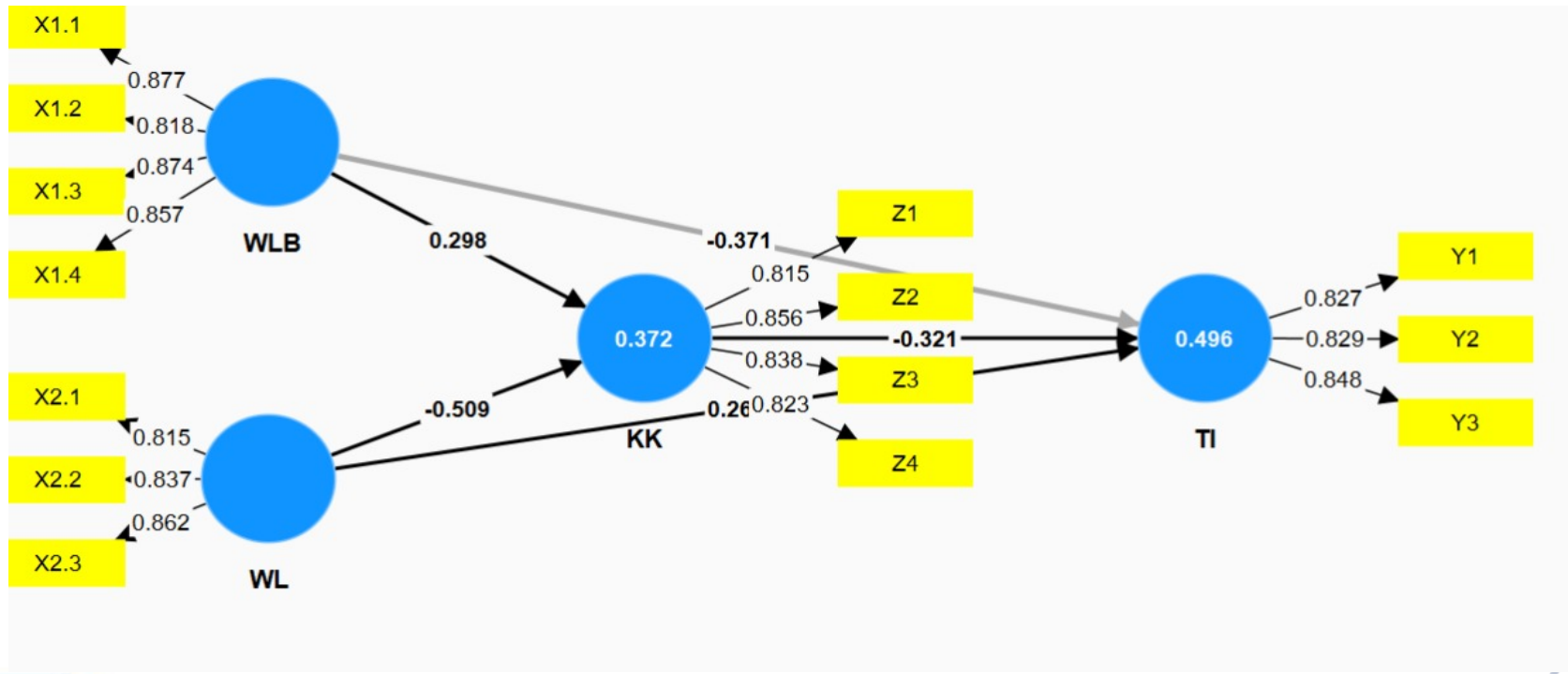
Berdasarkan tabel dapat diketahui Pengaruh tidak langsung Work Life Balance > Kepuasan Kerja > Trunover Intention adalah -0.096 (Negatif) dengan p-value 0.002 signif kan dalam taraf 5%. Hal tersebut membuktikan terkait variabel Kepuasan Kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Trunover Intention.

Konstruk	Original Sample (o)	T Statistics ( O/STDEV )	P valules	Kesimpulan
WL-KK-TI	0.164	3.834	0.000	Memediasi
WLB-KK-TI	-0.096	3.168	0.002	Memediasi



# Hasil dan Pembahasan

- Output SmartPLS3 diolah 2025



# Kesimpulan

- **Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention***

Dari hasil pengujian menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signif kan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan

- ***Work Load* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan work load berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

- ***Work Load* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work load berpengaruh positif dan tidak signif kan terhadap turnover intention. Yang mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan potensi munculnya niat seseorang untuk keluar, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan karyawan





# Kesimpulan

- ***Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data mengatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya bahwa semakin baik Tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja yang dialami

- ***Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan

- **Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Load* terhadap *Turnover intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan work load terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa beban kerja tidak secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan

- **Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention***

Dari hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan work life balance terhadap turnover intention. Yang artinya bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk resign

