

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	[8]
		(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.	[9]
		(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 tingkatemosional sebagai karyawan dan sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya karena dirasa tidak cukup untuk memenuhi taraf hidupnya	[10]
4	Kepuasan Kerja (Z)	(Y.2) Keinginan untuk mencari lowongan	Menggambarkan keinginan karyawan dengan keluar dari perusahaan maka karyawan akan menemukan pekerjaan yang lebih baik.	[11]
		(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	
		(Z.2) Kepuasan Terhadap Gaji	Menggambarkan Jumlah gaji yang diterima karyawan adil sesuai dengan tanggung jawab dan kebutuhan.	
		(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.	

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%
Jumlah		70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

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%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Hasil Uji *Convergent Validity*

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

Sumber : Data diolah, 2024

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

Hasil Uji Composite Reability

Variabel	Composite Reability	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

Hasil Uji Cronbach's Alpha

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

Sumber : Data diolah, 2024

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

Hasil Uji Coefficient Determination (R²)

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i>	0.477	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	0.164	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil Uji Hipotesis melalui Teknik Bootstrapping

Hipotesis	P Values	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