



## Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita di Kecamatan Rupit

Mela Mursila<sup>1\*</sup>, Musoli<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>2</sup>Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

\*Email: melamursila04.98@gmail.com<sup>1\*</sup>, musoli\_@unisayogya.ac.id<sup>2</sup>

---

### Abstrak

**Keywords:**  
*work-life balance;*  
*kepuasan kerja;*  
*turnover intention;* SPSS 20

Turnover intentions merupakan hal yang dihindari dari suatu organisasi, karena fenomena turnover memiliki dampak negatif untuk setiap organisasi. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh work – life balance, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap turnover intentions, dan juga pengaruh work – life balance, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intentions. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, dan skala pengumpulan data dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah populasi tidak diketahui, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow yaitu menghasilkan 100 responden karyawan wanita di Kecamatan Rupit. Data yang ada kemudian dianalisa menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, sedangkan secara simultan work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan wanita di Kecamatan Rupit.

---

### 1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman banyak sekali perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, salah satu perubahan tersebut yaitu tidak hanya laki-laki yang bekerja namun perempuan juga ikut berpartisipasi dalam mencari nafkah dan didukung oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik tipis di Agustus 2020. Perempuan bekerja tentunya memiliki banyak masalah yang dihadapi apalagi wanita yang sudah berkeluarga, dengan berbagai macam *problema-tikanya*, prinsip *work-life balance* menjadi hal yang sangat dipertimbangkan oleh banyak ibu yang bekerja, sehingga prinsip ini semakin sering

untuk diperhatikan [1]. Menurut Nafiudin (2015), jika seseorang tidak dapat mengatur *Work life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka dapat diindikasikan seseorang tersebut akan memilih berhenti untuk bekerja.

Ketika *work-life balance* sudah tercapai maka terciptalah kepuasan kerja, Menurut Hadi *et al.*, 2019 seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja



[4]. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan memicu karyawan berniat untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut (Margaret & Riana, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita di Kecamatan Rupit dengan menggunakan 100 sampel. Kecamatan Rupit merupakan pusat pemerintahan bagi Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan, Berdasarkan fenomena yang ada, cukup banyak wanita yang bekerja di Kecamatan Rupit, terutama wanita yang sudah berumah tangga.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, sejalan dengan hal tersebut tujuan dari penelitian skripsi ini untuk mengetahui apakah *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan ingin mengetahui apakah apakah *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## Telaah Pustaka

### 1.1 Work-life Balance

Perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkompeten, berawal dari tidak adanya *Work life-Balance* yang baik terhadap karyawan kemungkinan besar akan berdampak pada *turnover* karyawan dari perusahaan tersebut. Menurut Nafiudin, 2015 jika seseorang tidak bisa mengatur keseimbangan antara tanggung pribadi dengan pekerjaan maka karyawan tersebut kemungkinan akan berhenti dari pekerjaannya. *work-life balance* ini erat hubungannya dengan *work-family conflict* (konflik pekerjaan- keluarga), jadwal yang tidak dapat diatur dan kehidupan di rumah yang tidak terkontrol dapat menyebabkan depresi, kinerja buruk di tempat kerja, dan konflik dengan keluarga dan perasaan kelelahan [5].

*Work-family conflict* menjadi masalah yang sangat sering terjadi dalam dunia kerja dengan berbagai faktor seperti

waktu kerja, jam kerja, durasi kerja; jadwal kerja (regular siang, regular malam, rotasi bergilir, shift bergantian, *on call*, shift tidak teratur), status pekerjaan yang mempengaruhi kontrol atas pekerjaan (tanggung jawab / otoritas), ukuran perusahaan, jenis pekerjaan, jumlah anak, usia anak, status perkawinan dan status pendidikan / gelar. Dengan adanya *work-family conflict* maka adanya *work life-balance* dalam bekerja yang artinya keseimbangan antara tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik maka akan bekerja secara produktif dan menghasilkan kinerja yang tinggi menurut [6].

### 1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Wahyuni, 2018 Kepuasan kerja adalah respon perasaan senang atau tidak senang atas pekerjaan berdasarkan harapan adanya imbalan yang diberikan oleh organisasi, dengan indikator : perasaan terhadap kondisi kerja yang mendukung, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap hubungan dengan atasan, perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja, perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan terhadap kesempatan berprestasi, dan perasaan terhadap penghargaan yang diterima. Artinya kepuasan kerja itu kita bisa melihat dari respon karyawan yang bekerja, jika karyawan *happy* dengan kondisi kerjanya maka bisa dikatakan perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani & Nurhayati, 2014), Robbins, 2012 mengemukakan beberapa faktor penting dalam kepuasan kerja yaitu: (1) pekerjaan yang menantang; (2) pemberian gaji yang adil; (3) kondisi kerja yang



mendukung; serta (4) rekan kerja yang mendukung.

### 1.3 Turnover Intention

Menurut Notoprawiro, 2016 *turnover intention* adalah keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja meninggalkan organisasi, keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik. perasaan terhadap penghargaan yang diterima. Karyawan bisa meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*) jika kebutuhan karyawan tidak terpuaskan dan tidak mendapat perhatian yang pantas dari perusahaan (Rahmat, et al 2019).

Robbins, 2006 menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu: Sukarela *voluntary turnover* atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Yang kedua tidak sukarela (*involuntary turnover*) Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Jason, et. al., 1998).

### 1.4 .Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

*Work – life balance* adalah keadaan keseimbangan kehidupan yang nyaman antara prioritas utama karyawan dari pekerjaan yang dijalani dan gaya hidup pribadi mereka [5]. Trisnawati, 2016 menjelaskan *Turnover Intentions* diukur dengan empat tindakan yaitu adanya niat untuk keluar, mencari lowongan

pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lain, dan memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan. Dengan begitu tentu ada hubungan diantara kedua variabel tersebut apabila *Work – life balance* tinggi maka tingkat *Turnover Intentions* rendah dan didukung dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Laksono & Wardoyo, 2019 dengan judul “Pengaruh *Work – Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang”, menunjukkan hasil Terdapat pengaruh negatif signifikan dari setiap variabel bebasnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel baik *Work – Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, dan Mentoring telah berkontribusi menekan tingginya *Turnover Intentions* di Hotel Dafam Semarang.

H1. *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

### 1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan yang menyenangkan, nyaman pada saat melakukan pekerjaannya, pada suatu perusahaan atau organisasi erat kaitannya antara kepuasan kerja dan *turnover intention* didukung dari penelitian sebelumnya yaitu : yang dilakukan oleh Hadi et al., 2019 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram”, hasil Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions* di PT Sumber Purnama Sakti. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., 2017 dengan judul “Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta menunjukkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap



### *Turnover Intention.*

Ada juga penelitian dari Margaretta & Riana, 2018 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar” menunjukkan hasil Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al.*, 2019 dengan judul “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang menunjukkan hasil Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.”

H2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

## **1.6 Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Pada Hipotesis ke-3 peneliti ingin mengetahui hubungan keduanya secara serempak dan hal ini didukung dari penelitian sebelumnya yaitu : Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.*, 2017 dengan judul “*Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta menunjukkan hasil yaitu : *Job Insecurity* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara serentak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Penelitian oleh Rahmat *et al.*, 2019 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pizza Hut Palu”, menunjukkan hasil variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.”

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ansori, 2021 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung”, menunjukkan hasil secara simultan

variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung..

H3. *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap *Turnover Intention Karyawan*.”

## **2. METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Work – Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* karyawan wanita di Kecamatan Rupit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Yaitu penelitian yang mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya secara sistematis dan akurat.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, dan satu variabel variabel dependen. Sebagai variabel independen yaitu: *Work – Life Balance* (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap *Turnover Intentions* (Y) sebagai variabel dependennya.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data [16]. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara online dari objek penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner melalui *google form* kepada karyawan wanita di Kecamatan Rupit, mengingat dan menimbang untuk mengurangi penyebaran *Covid-19* maka kuisioner disebar secara online, setelah kuisioner terkumpul dilakukan pengkodean untuk diolah menuju langkah berikutnya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [16]. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan wanita di Kecamatan Rupit, yaitu karyawan karyawan wanita yang sudah menikah dan telah bekerja minimal 1 tahun. Teknik



sampling yang digunakan di sini adalah *purposive sampling*, dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu dari anggota populasi yang menjadi sampel penelitian [16]. Dimana sample pada penelitian ini yaitu 100 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner, dan skala pengumpulan data dengan skala likert. Menurut Sugiyono, (2009), kuesioner mengungkapkan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner dibuat untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi score atau nilai. Untuk dapat dijawab dengan mudah oleh responden, maka responden cukup memberikan tanda (x) pada skala 1-5 yang sudah tersedia, dimana skala 1 diartikan sebagai "sangat tidak setuju" dan skala 5 diartikan sebagai "sangat setuju".

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20. SPSS adalah salah satu program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu *deskriptif* dan kotak-kotak dialog sedrehana yang mudah dipahami.

Teknik analisis data sebelum data diolah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu yang digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2012). Sedangkan Uji Reliabilitas, adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 menurut (Ghozali, 2012).

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis sebelumnya harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, yang digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan

memiliki ketepatan, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Ghozali, 2013 mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas, data bisa dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya > 0,05. Untuk uji

Menurut Ghozali, 2018 Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya Multikolinearitas dalam model regresi, dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinearitas jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,00. Dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Uji Heteroskadastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan dua uji heteroskadstisitas dalam *variance error terms* untuk model regeresi yaitu analisis grafik (uji grafik *scatterplot*) dan analisis statistik (uji *glesjer*). Dalam pengambilan keputusan grafik *scatterplot* yaitu tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Ghozali , 2013). Uji glesjer dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2013). dalam pengambilan keputusan yaitu sig > 0,05.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji t untuk menguji secara terpisah dan uji F untuk menguji secara simultan, uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini.



## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2012).

Pada penelitian ini menggunakan 100 responden dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,1638. Suatu item dianggap valid jika r hitung > r tabel berdasarkan uji signifi 0,05.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	<b>Work-life Balance</b>			
	1. X1.1	1. 0,805	0,1638	SEMUA DATA VALID
	2. X1.2	2. 0,760		
	3. X1.3	3. 0,919		
	4. X1.4	4. 0,913		
	5. X1.5	5. 0,928		
	6. X1.6	6. 0,884		
	7. X1.7	7. 0,853		
	8. X1.8	8. 0,925		
	9. X1.9	9. 0,892		
	10. X1.10	10. 0,918		
2.	<b>Kepuasan Kerja</b>			
	1. X2.1	1. 0,731	0,1638	SEMUA DATA VALID
	2. X2.2	2. 0,720		
	3. X2.3	3. 0,466		
	4. X2.4	4. 0,881		
	5. X2.5	5. 0,887		
	6. X2.6	6. 0,842		
	7. X2.7	7. 0,809		
	8. X2.8	8. 0,887		
	9. X2.9	9. 0,872		
	10. X2.10	10. 0,857		
	11. X2.11	11. 0,857		
	12. X2.12	12. 0,856		
	13. X2.13	13. 0,853		
	14. X2.14	14. 0,851		
	15. X2.15	15. 0,862		
	16. X2.16	16. 0,832		
	17. X2.17	17. 0,785		
	18. X2.18	18. 0,910		
	19. X2.19	19. 0,866		
	20. X2.20	20. 0,895		



3.	<b>Turnover Intention</b>			
1.	Y1.1	1.	0,650	SEMUA DATA VALID
2.	Y1.2	2.	0,813	
3.	Y1.3	3.	0,821	
4.	Y1.4	4.	0,808	
5.	Y1.5	5.	0,842	
6.	Y1.6	6.	0,873	
7.	Y1.7	7.	0,873	
8.	Y1.8	8.	0,855	
9.	Y1.9	9.	0,806	
10.	Y1.10	10.	0,730	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1, semua data valid karena semua data  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas, adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,70 menurut (Ghozali, 2012)

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Work-life Balance	0,967	0,7	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,975	0,7	Reliabel
3.	Turnover Intention	0,940	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada tabel 2 menghasilkan *Cronbach's Alpha*  $>$  70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

## 5.2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* (dengan program SPSS versi 20). Data bisa dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya  $>$  0,05.



**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov (K-S)*  
*One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,44386491
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		,409
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* menunjukkan nilai asymp. Sig > 0,05 yaitu sebesar 0,409, jadi  $0,409 > 0,05$  ( $0,409$  lebih besar dari  $0,05$ ) yang artinya data ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Model yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya Multikolinearitas dalam model regresi, nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas [19]

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

MODEL	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work-life Balance</i>	,841	1,189	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	,841	1,189	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4, variabel independen yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,841 dan 0,841 yang berarti kedua variabel independen memiliki nilai yang sama. Nilai tersebut lebih besar dari 0,1 yaitu  $0,841 > 0,10$ . Maka data tersebut menghasilkan data yang tidak terjadi Multikolinearitas.

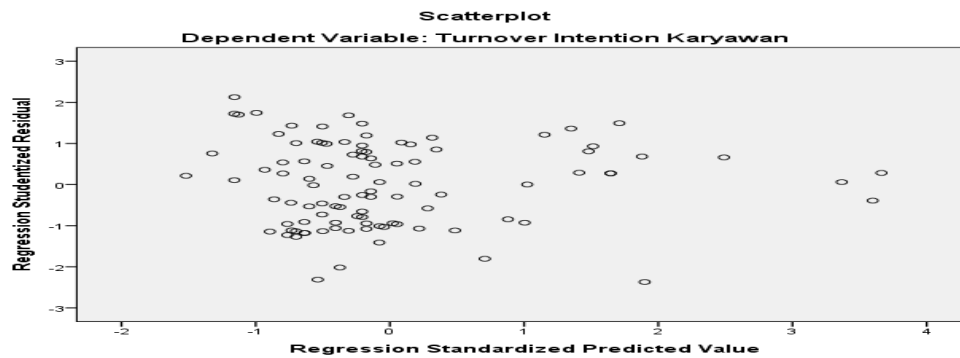
#### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan (uji grafik *scatterplot*) dan analisis statistik (uji *glesjer*). Model yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.





### Uji Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1 di atas dilihat bahwa terdapat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengidentifikasi bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

meningkatkan hasil uji Heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas dalam model regresi grafik, maka dilakukan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali,2013). Apabila hasil output SPSS menunjukkan angka sig > 0,05 atau 5% maka tidak terdapat Heteroskedastisitas

### Uji Glesjer

Untuk lebih meyakinkan dan

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,944	2,003		1,469	,145
	Work-life Balance	,046	,042	,117	1,075	,285
	Kepuasan Kerja	,021	,025	,092	,846	,400

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel *Work-life Balance* menghasilkan Sig > 0,05 atau 5% yaitu 0,285 yang berarti dalam model regresi ini tidak terdapat Heteroskedastisitas.

### 5.3. Pengujian Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, 2012 koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.



**Tabel 6.** Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 <sup>a</sup>	,306	,292	7,520

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas, besarnya angka *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,306 atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *persentase* pengaruh variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 30,6%. Masih ada sisa 60,4 % yang dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah *Work-life balance* ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) pada Karyawan Wanita di Kecamatan Rupid.

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,848	3,938		13,926	,000
	Work-life Balance	-,327	,083	-,362	-3,922	,000
	Kepuasan Kerja	-,161	,050	-,298	-3,234	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilihat pada tabel t dan nilai signifikansi. Variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis pertama diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Begitupun dengan hipotesis kedua yaitu variabel

kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,02 yang artinya  $< 0,05$  maka dari itu hipotesis kedua juga diterima. Itu artinya hipotesis 1 dan 2 pada penelitian ini diterima

H1 : *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

#### Uji Secara Simultan F

Uji signifikansi simultan (uji statistik F) bertujuan untuk menguji apakah

variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2418,809	2	1209,404	21,385	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5485,701	97	56,554		
	Total	7904,510	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Data Primer Diolah, 2021



Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya  $0,000 < 0,05$ , dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Itu artinya hipotesis pada penelitian ini semuanya terbukti.

H1 : *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, mengenai pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita di kecamatan Rupit dengan pengujian hipotesis baik itu secara parsial dan simultan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh kesimpulan berikut ini :

*Work-life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita di Kecamatan Rupit, artinya semakin tinggi *work-life balance* maka semakin rendah tingkat ingin berpindah karyawan (*turnover intention*) ataupun sebaliknya. Pada penelitian ini menunjukkan secara parsial *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja karyawan wanita di kecamatan rupit sudah dikategorikan terpenuhi.

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita di Kecamatan Rupit, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin rendah ingin berpindah karyawan (*turnover intention*) ataupun sebaliknya. Pada penelitian ini menunjukkan secara parsial kepuasan kerja karyawan wanita di kecamatan rupit sudah sesuai yang diharapkan.

*Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita di Kecamatan Rupit, artinya semakin tinggi *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan

maka semakin tinggi pula *turnover Intention*. Pada penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan wanita di kecamatan rupit belum mampu menekan angka *turnover intention* karyawan.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan wanita di Kecamatan Rupit. Maka dari itu diharapkan penelitian selanjutnya tidak hanya berfokus pada karyawan wanita saja bisa semua gender dengan cakupan yang lebih luas lagi.

Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel penyebab faktor *turnover intention* yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja saja, untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan lebih banyak lagi variabel bebas agar lebih akurat untuk mengetahui penyebab *turnover intention* karyawan. Karena pada penelitian ini variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 30,6% terhadap variabel *turnover intention*, maka masih ada 60,4% yang dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada semua yang sudah *mensupport* penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

## REFERENSI

- [1] N. Ramadhan and V. S. Marinda, "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi," *JMK (Jurnal Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 4, no. 3, p. 205, 2019, doi: 10.32503/jmk.v4i3.592.
- [2] Nafiudin, "Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung," vol. 2015, no. 1, pp. 1–239, 2015.
- [3] S. Hadi, N. H. I. Ningsih, and L. H. Maniza, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen



- pada Organisasi Terhadap Turnover Intentions Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram,” *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, vol. 4, no. 4. p. 51, 2019, doi: 10.36312/jupe.v4i4.678.
- [4] D. Kurniawan, D. Purwana ES., and U. Widiyastuti, “Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Pt ‘X’ Di Jakarta,” *J. Pendidik. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, p. 92, 2017, doi: 10.21009/jpeb.004.1.5.
- [5] B. F. W. Laksono and P. Wardoyo, “Pengaruh work – life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 17–36, 2019.
- [6] A. M. Nurendra and M. P. Saraswati, “Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan,” *Humanitas (Monterey. N. L.)*, vol. 13, no. 2, p. 84, 2017, doi: 10.26555/humanitas.v13i2.6063.
- [7] Sri Wahyuni, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja ( Work-life Balance ) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru ( Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu ).” pp. 1–130, 2018.
- [8] I. Oktaviani, R.M. dan Nurhayati, “Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Pemeditasi,” *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 21, pp. 83-98., 2014.
- [9] S. P. and M. C. Robbins, *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited, 2012.
- [10] Notoprawiro, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Graha Sumber Berkah),” 2016.
- [11] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- [12] N. H. D. Trisnawati, “Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama,” vol. XI, no. 1, pp. 22–37, 2016.
- [13] H. Margareta and I Gede Riana, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentionkaryawan Pt. Fastrata Buana Denpasar,” vol. 10, no. 2, p. 3, 2018.
- [14] M. A. Prayogi, M. Koto, and M. Arif, “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp. 39–51, 2019, doi: 10.30596/jimb.v20i1.2987.
- [15] Ansori, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung,” *J. Solma*, 2021.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- [18] Ghozali I, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012.
- [19] Ghozali I, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- [20] G. I, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.