

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
( STUDI PADA RSI UNISMA MALANG TAHUN 2023)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**A'AS NOVA APRILLYA**

**NIM : 19510052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG  
2023**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
( STUDI PADA RSI UNISMA MALANG TAHUN 2023)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (SM)



**Oleh**

**A'AS NOVA APRILLYA**

**NIM : 19510052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Melalui Job  
Satisfaction Sebagai Variabel Intervening

### **SKRIPSI**

Oleh

**A`AS NOVA APRILLYA**

NIM : 19510052

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Juni 2023



**Dosen Pembimbing,**

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

**NIP.197202122003121003**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Pengaruh Worklife Balance Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intevening (Studi Pada RSI UNISMA Malang) Tahun 2023

**SKRIPSI**

Oleh

**A`AS NOVA APRILLYA**

NIM : 19510052

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**

NIP. 197809292014111001

2 Anggota Penguji

**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag**

NIP. 201910011579

3 Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

NIP. 197202122003121003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A'as Nova Aprillya  
NIM : 19510052  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA RSI UNISMA MALANG TAHUN 2023)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juli 2023

Hormat saya,



A'as Nova Aprillya

NIM : 19510052

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

“Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Bapak dan Ibu. Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan Ibu dan Bapak sebagai orang tuaku ”

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada RSI UNISMA Malang Tahun 2023”. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini, sehingga Alhamdulillah semua berjalan dengan baik. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Orang tua tercinta Bapak Suhadak dan Ibu Lilik Pujiati yang telah memberikan doa, nasihat yang sangat membangun, mendidik, dan membesarkan penulis serta selalu memberikan kasih sayang, dukungan sekaligus semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Seluruh pegawai RSI UNISMA Malang yang telah memberikan bantuan terhadap penulis selama penelitian.
8. Sahabat- sahabat demis kepengurusan 2021-2022 PP. Al-Hikmah Al-Fathimiyyah, Asyhadu (Faiq, Musa, Mia, Pipit, Puput, Ina, Sabila, Eva, Mbak Luthfi, Nanda, Aisa, dan Annisa).
9. Sahabat Madin Al-Hikmah Al-Fathimiyyah ( Mauliawati Rahmah dan Imana Anawara).
10. Sahabat Partner bisnisku (Ke`n e` Craft & Merchandise ) Dian Rahmawati.
11. Sahabat 4Ever (Zulfa, Vivi, dan Faad)
12. Sahabat Muslimah Squad (Mbak Tiwi, Anti, Enik, Eka, Fatimah, Diah, Putri, dan Nuril)
13. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca pada umumnya.

Malang, 10 Juni 2023

Penulis

A'as Nova A



## DAFTAR PUSTAKA

<b>SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>1</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>2</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>vii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>10</b>
1.4.1Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1Hasil- Hasil Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2Kajian Teoritis</b> .....	<b>28</b>
2.2.1 <i>Worklife Balance</i> .....	28
2.2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	35
2.2.3 <i>Job Satisfaction</i> .....	40
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>47</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>48</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>51</b>
<b>3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian</b> .....	<b>51</b>
<b>3.2 Lokasi Penelitian</b> .....	<b>51</b>

<b>3.3 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>51</b>
3.3.1 Populasi.....	51
3.3.2 Sampel.....	52
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
<b>3.4 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>54</b>
<b>3.5 Skala Pengukuran .....</b>	<b>56</b>
<b>3.6 Pengumpulan Data .....</b>	<b>56</b>
<b>3.7 Analisis Data .....</b>	<b>57</b>
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	57
3.7.2 PLS ( <i>Partial Least Square</i> ) .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>61</b>
<b>4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....</b>	<b>63</b>
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>65</b>
<b>4.4 Pengujian Model Pengukuran dan Struktural.....</b>	<b>75</b>
<b>4.5 Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....</b>	<b>79</b>
<b>4.6 Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>80</b>
<b>4.7 Pembahasan .....</b>	<b>82</b>
<b>4.8 Integritas Keislaman.....</b>	<b>86</b>
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>92</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>104</b>

## Daftar Tabel

Tabel 1.1 Angka Turnover Berdasarkan Alasan Pegawai Resign Tahun 2022....	7
Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Table 2.2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Dahulu dan Saat Ini .....	22
Table 3.1 Rincian Jumlah Karyawan Tenaga Penunjang Kesehatan RSI UNISMA .....	52
Table 3.2 Jumlah Sampel Penelitian.....	53
Table 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	54
Table 3.4 Skala Likert.....	56
Table 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Table 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	64
Table 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	64
Table 4.4 Deskripsi Variabel Worklife Balance (X) .....	65
Table 4.5 Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y) .....	70
Table 4.6 Deskripti Variabel Job Satisfaction (Z) .....	72
Table 4.7 Komutasi Nilai Cross Loading.....	76
Table 4.8 Outer Loading Faktor, Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan AVE .....	77
Table 4.9 Hasil Pengujian Goodness Fit .....	79
Table 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh .....	81

## Daftar Gambar

Gambar 1.3 Bukti Penghargaan Akreditasi Paripurna .....	5
Gambar 1.2 Bukti Penghargaan RS Pendidikan Satelit.....	5
Gambar 1.3 Bukti Penghargaan Juara 3 RSNU .....	6
Gambar 1.4 Bukti Penghargaan KEMENKES RI.....	6
Gambar 4.1 Hasil Uji SPLS.....	82

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden

Lampiran 3. Hasil Uji SPLS

Lampiran 4. Jurnal Bimbingan

Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 6. Biodata Peneliti

## ABSTRAK

A'as Nova Aprillya. 2023, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Worklife Balance Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSI UNISMA Malang Tahun 2023)”

Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto

Kata Kunci : *Worklife Balance, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

---

Penelitian ini membahas bagaimana Keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan pada karyawan tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja pada hubungan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention dengan jumlah populasi 136 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportional random sampling, dengan perhitungan slovin 5%. Maka jumlah responden sebanyak 100 karyawan tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang. Alat uji analisis yang digunakan adalah Smart-PLS 4.0 yang menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap turnover intention; Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention; Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention karyawan tenaga penunjang non medis.

## ABSTRAC

*A'as Nova Aprillya. 2023, THESIS. Tittle : "The Influence of Worklife Balance on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Studies at RSI UNISMA Malang in 2023)"*

*Advisor : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si*

*Keywords : Worklife Balance, Turnover Intention, dan Job Satisfaction*

---

*This study discusses how the balance of work life on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable carried out on employees of health support staff at RSI UNISMA. This study aims to examine and analyze the role of job satisfaction in the relationship between work-life balance and turnover intention with a population of 136 employees. The sampling technique uses a proportional random sampling technique, with a 5% slovin calculation. So the number of respondents was 100 employees of health support staff at RSI UNISMA Malang. The analysis test tool used is Smart-PLS 4.0 which uses the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that work-life balance influences turnover intention; Work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction; Job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention; Job satisfaction is proven to mediate the effect of Work-Life Balance on the turnover intention of employees of non-medical support staff.*

## مستخلص البحث

أس نونف أبريليا. 2023. البحث العلمي. العنوان: "تأثير التوازن في الحياة العملية على نية الدوران مع الرضا الوظيفي كالمغير المتدخلي (دراسة في المستشفى مالانج في عام 2023)". UNISMA الإسلامي  
المشرف : الأستاذ الدكتور أحمد ساني سفريانطا  
الكلمات الرئيسية : التوازن في الحياة العملية، نية الدوران، الرضا الوظيفي

---

يناقش هذا البحث عن كيف تحقيق التوازن في الحياة العملية على نية الدوران مع الرضا الوظيفي كالمغير المتداخل الذي يتم إجراؤه على موظف الدعم الصحي في المستشفى الإسلامي UNISMA مالانج. تهدف هذا البحث لاختبار ولتحليل دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين توازن الحياة العملية على نية الدوران بمجتمع البحث وهو 136 موظفًا. استخدمت الباحثة أسلوب لأخذ العينات بأسلوب أخذ العينات العشوائي النسبي، مع حساب slovin بنسبة 5%. لذلك كان عدد المستجيبين 100 موظف الدعم الصحي في المستشفى الإسلامي UNISMA مالانج. أداة اختبار التحليل المستخدمة في هذا البحث هي Smart-PLS 4.0 التي تستخدم بطريقة تحليل SEM (نمذجة المعادلات الهيكلية). تدل نتائج هذا البحث أن توازن الحياة العملية يؤثر على نية الدوران؛ توازن الحياة العملية له تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي؛ الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وهام على نية الدوران؛ يثبت أن الرضا الوظيفي هو يمكن التوسط في تأثير توازن الحياة العملية على نية دوران موظفي الدعم غير الطبي



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti ingin mempunyai kualitas SDM yang berkualitas, karena SDM berperan penting dalam menggerakkan sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Potensi SDM yang meliputi waktu, tenaga, dan kemampuannya dari fisik maupun pemikirannya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan dan keberhasilan organisasi, dengan demikian suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Namun, tidak dapat dipungkiri, sifat manusia ingin selalu mementingkan diri sendiri, memastikan bahwa dirinya terjamin, dan ingin memperoleh yang terbaik untuk dirinya, menimbulkan adanya fenomena *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah dari tempat pekerjaan sebelumnya .

*Turnover intention* merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Pantouw et al., 2022). Terjadinya *turnover intention* diindikasikan dengan beberapa hal, biasanya ditandai dengan tingkat absensi karyawan, menurunnya rasa tanggung jawab karyawan, karyawan malas bekerja, meningkatnya pelanggaran aturan yang berlaku, dan lain sebagainya. Fenomena *turnover intention* seperti ini memiliki dampak buruk bagi perusahaan karena berdampak pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan

karyawan yang keluar dari perusahaan, tentu hal ini membutuhkan waktu dan biaya (Isnaton & Riyanto, 2020). Adanya kasus *turnover intention* di perusahaan merupakan suatu indikasi bahwa perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang harus segera diatasi oleh manajemen.

*Worklife balance* Menurut Idulfilastri dalam (Dessyarti, 2022), pada pegawai dapat menjadi indikasi tingkat intensitas turnover karyawan. *Work life balance* merupakan gambaran keseimbangan antara pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadinya. Menurut pandangan pegawai, *work life balance* merupakan pilihan untuk mengelola kewajiban dalam pekerjaan, pribadi, dan tanggung jawab keluarga. Sedangkan *work life balance* dari perspektif bisnis adalah pilihan perusahaan ketika pegawai fokus pada pekerjaan mereka (Dessyarti, 2022). Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk dilakukan, karena hal tersebut tentu memiliki manfaat bagi perusahaan maupun kehidupan pribadi pegawai. Salah satunya yaitu meningkatnya kualitas diri dan prestasi di kantor.

Tingkat intensitas *turnover intention* tidak hanya diindikasikan dari *work life balance* tetapi juga dari job satisfaction atau kepuasan kerja. Terjadinya *turnover* bisa disebabkan dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satunya adalah kondisi ketidakpuasan karyawan yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat berpengaruh terhadap pikiran dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan (Jaya & Widiastini, 2021).

Sejumlah studi mendukung klaim bahwa *worklife balance* memiliki dampak atau berpengaruh terhadap *turnover intention* (Isnaton & Riyanto, 2020), (Hafid & Prasetyo, 2019), (Barage & Sudarusman, 2022), (Hardiani et al., 2022), (Laksono & Wardoyo, 2019), (Praditya & Irbayuni, 2022), (Rilantiana et al., 2022), (Nugraha, 2019), (Indeks et al., 2022), (Sismawati & Lataruva, 2020), (Azmi et al., 2021), (Perkebunan, n.d.), dan (Ilmiah et al., 2022). Demikian juga yang dikemukakan oleh (Pantouw et al., 2022) bahwa stres kerja dan *work life balance* adalah kekuatan yang mendorong terjadinya *turnover intention* karyawan. *Work life balance* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Marta & Evanita, 2021). Disatu sisi, (Nurdin & Rohaeni, 2020), (Stephen & Sibarani, 2019), (Zamzamy et al., 2021), dan (Dessyarti, 2022) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi *turnover intention*, seperti yang dinyatakan oleh (Jaya & Widiastini, 2021), (Antari, 2019), (Derrick, 2022), (Lubis & Onsardi, 2021), (Chasanah & Saputra, 2021), (Susilo & Satrya, 2019), (Pistariasih & Adnyani, 2022), (Ratnaningsih, 2021), (Hasyim et al., 2020), (Ardianto & Bukhori, 2021), (Thalib et al., 2021), (Sudrajat, 2021), (A. P. Dewi & Agustina, 2020), (Prasetyani et al., 2021), (Siregar, 2022), (Erviansyah et al., 2021), (Tampubolon & Sagala, 2020), (Prayogi et al., 2019), (Khomariah, 2020), (Iqbal & Nastiti, 2022), (Parashakti &

Apriani, 2020), (Rostandi & Senen, 2021), dan (Susanti & Halilah, 2018). Demikian juga yang dikemukakan oleh (Rahman et al., 2020), (Fitriani et al., 2020), dan (Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan et al., 2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, (Gayatri, 2020), (Derrick, 2020), (Ratnaningsih, 2021), dan (Ibrahim & Suhariadi, 2021) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara job satisfaction terhadap *turnover intention*.

Beberapa penelitian empiris juga mengungkap bahwa *job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* (Latupapua et al., 2022), kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh negatif antara *work life balance* dan hubungan manusia dengan *turnover intention* (Marta & Evanita, 2021). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sismawati & Lataruva, 2020), menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Disamping itu, Penelitian terdahulu yang diungkap oleh (Prayogi et al., 2019), bahwa *work life balance* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel *intervening*.

Dari penelitian terdahulu masih ditemukan gap berupa hasil penelitian yang berbeda dan teknik analisis data yang digunakan. Penelitian tentang pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan *worklife balance* sebagai pemediasi belum banyak ditemukan.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, karena Rumah Sakit ini beberapa kali mendapat penghargaan secara berturut-turut dari Tahun 2022 hingga 2023. Pada tahun 2022 RSI UNISMA dipercaya atau ditetapkan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Satelit, yang itu merupakan rumah sakit jejaring institusi pendidikan kedokteran dan jejaring rumah sakit pendidikan utama yang digunakan sebagai wahana pembelajaran klinik peserta didik untuk memenuhi sebagian modul pendidikan. Akreditasi tingkat paripurna juga diraih oleh RSI UNISMA Malang di tahun 2020 yang mana itu merupakan suatu pengakuan yang diberikan oleh pemerintah pada manajemen rumah sakit karena telah memenuhi standar yang ditetapkan, dengan tingkat paripurna berarti dengan tingkat kelulusan tertinggi atau sempurna.



Gambar 1.1 Bukti Penghargaan RS Pendidikan Satelit



Gambar 2.2 Bukti Penghargaan Akreditasi Paripurna

Penghargaan oleh PWNU Jatim Awards 2022 juga diraih oleh RSI UNISMA Malang, juara 3 dengan kategori Rumah Sakit NU terbaik. Prestasi lainnya yakni, diterimanya piagam penghargaan dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sebagai rumah sakit yang berkomitmen dalam mewujudkan “*herd immunity*” di kota Malang, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Bukti Penghargaan Juara 3  
RSNU



Gambar 4.4 Bukti Penghargaan  
KEMENKES RI

Disamping itu, peneliti tertarik pada sisi sumber daya manusia nya dan spesifik kepada tenaga penunjang kesehatan pada RSI UNISMA. Hal itu karena tenaga penunjang kesehatan mempunyai peran sebagai pegawai perusahaan serta menjalankan tugas kemanusiaan. Saat mereka menjalankan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga atau kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab kepada anak dan pasangannya, terutama jika para tenaga penunjang kesehatan mendapatkan *shift* malam, mereka akan meninggalkan keluarganya di rumah, tentu *worklife balance* menjadi hal yang perlu diperhatikan. Di bawah ini merupakan angka turnover tahun 2022 berdasarkan alasan pegawai resign di RSI UNISMAMalang :

Tabel 1.1  
Angka Turnover Berdasarkan Alasan Pegawai Resign Tahun 2022

NO	Alasan Resign	Jumlah	Prosentase
1	Diterima bekerja di instansi lain	12	32,4%
2	Pulang kampong/permintaan keluarga/mengasuh anak	5	13,5%
3	Alasan kesehatan	2	5,4%
4	Melanjutkan studi	2	5,4%
5	Mengikuti seleksi bekerja di tempat lain/seleksi CPNS	12	32,4%
6	Mangkir	2	5,4%
7	Tidak diperpanjang kontrak	2	5,4%
TOTAL		37	

Ketika para tenaga penunjang kesehatan mempunyai *work life balance* yang baik apakah mempengaruhi *job satisfaction* masing-masing individu, dan adakah perasaan ingin keluar dari pekerjaan yang mereka jalani sekarang. *Turnover intention* tentu mempengaruhi produktifitas

perusahaan, selain itu juga membawa kerugian dari segi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji dan menganalisis apakah *work life balance* memiliki pengaruh pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA terkait dengan peristiwa *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Worklife Balance Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening”**.



## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA ?
2. Apakah terdapat pengaruh Worklife Balance terhadap job satiosfaction pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA ?
3. Apakah terdapat pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA ?
4. Apakah terdapat pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA melalui Job Satisfaction Sebagai Varaibel Intervening ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Worklife Balance terhadap job satiosfaction pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA ?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA ?

4. Menguji dan menganalisis pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA melalui Job Satisfaction Sebagai Varaibel Intervening ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, bahan dalam ilmu metode penelitian, dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat memperkaya bukti ilmiah tentang pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai *variable intervening*.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan bukti empiris tentang peran *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention*.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil- Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam menentukan rancangan penelitian selanjutnya, karena dengan itu akan didapatkan *research gap*, yang mana dengan kesenjangan tersebut dapat dimasuki sebuah penelitian ilmiah yang menghasilkan sesuatu yang baru walaupun hanya sedikit. Jadi, penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan guna menemukan inspirasi baru untuk dijadikan penelitian selanjutnya.

Penelitian terdahulu berfungsi memperdalam dan memperluas teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian, sehingga dijadikan sebuah referensi karena adanya penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, yang berarti landasan teorinya lebih jelas, valid, bahkan telah memiliki hipotesis yang dibuat berdasarkan riset. Dalam hal ini yang bisa menjadi acuan untuk dijadikan sebagai penelitian terdahulu diantaranya adalah jurnal ilmiah.

Penelitian ini adalah model modifikasi atau pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya tentang hubungan antara *worklife balance* dengan *turnover intention*, hubungan antara *worklife balance* dengan *job satisfaction*, hubungan *job satisfaction*

dengan *turnover intention*, dan *job satisfaction* menjadi pemediasi antara *worklife balance* dan *turnover intention*.

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO.	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Indikator Variabel	Metode atau Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.(Derrick, 2020)	Variabel independen : Kepuasan kerja dan stress kerja  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>	Analisis regresi linear berganda	(1) Variabel <i>turnover intention</i> tidak dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja; (2) Variabel <i>turnover intention</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja; dan (3) variabel <i>turnover intention</i> secara signifikan dan simultan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja.
2.	<i>Work-Life Balance</i> dan Dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i> pada generasi Millenial: Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i> .(Nurdin & Rohaeni, 2020)	Variabel independen : <i>Worklife balance</i> dan dampaknya .  Variabel dependent : <i>Intention turnover</i>	SEM- PLS	Kepuasan kerja mampu memitigasi secara signifikan dampak <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , tetapi kepuasan kerja

		Variabel Moderating : <i>Job satisfaction</i>		berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> . (Sismawati & Lataruva, 2020)	Variabel independen : <i>Work life balance</i> dan pengembangan karier  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>  Variabel intervening : Kepuasan kerja	Menggunakan metode analisis jalur. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F, uji t, dan uji sobel.	<i>Work-life balance</i> dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Worklife balance</i> dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . Sementara <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>worklife balance</i> dan pengembangan karir pada <i>turnover</i> .

4.	The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Turn Over Intention in the Woodworking Industry. (Isnaton & Riyanto, 2020)	Variabel independen t : Work life balance  Variabel dependent : Turnover intention	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh work life balance terhadap turnover intention karyawan generasi millennial baik secara individu maupun secara simultan.
5.	<i>Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Empoyees at X Hospital, Tangerang, Indonesia</i> (Wardana & , Rina Anindita, 2020)	Variabel independen t : <i>worklife balance</i>  Variabel dependent : <i>Turnover Intention</i>  Variabel Intervening : Komitmen organisasi	Analisis jalur	WLB berpengaruh positif signifikan terhadap TI. WLB berpengaruh positif signifikan terhadap OC, OC tidak berpengaruh langsung terhadap TI, WLB dan OC secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap TI, dan OC bukan variabel <i>intervening</i> antara WLB dan TI.
6.	<i>The Effect of Job Characteristics and Work Life Balance on Performance through Job Satisfactions as Intervening Variabels</i> (Karlita et al., 2020)	Variabel independen t : karakteristik pekerjaan dan <i>worklife balance</i>  Variabel dependent : kinerja  Variabel	SEM PLS	Menurut temuan penelitian, kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan seberapa baik kinerja pasangan wanita. Keseimbangan kehidupan kerja, sementara itu, tidak berdampak

		Intervening : kepuasan kerja		pada <i>output</i> . Dinamika tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara <i>work-life balance</i> dan kinerja pasangan wanita sepenuhnya dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan faktor pekerjaan memiliki efek mediasi parsial terhadap kinerja pasangan wanita.
7.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi, dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Guru <i>Secondary Jakarta Islamic School</i> .(Zamzamy et al., 2021)	Variabel independen : <i>Employee Engagement</i> , budaya organisasi, dan <i>worklife balance</i> .  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>	Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan Smart PLS 3.0	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh dan tidak berkorelasi signifikan dengan <i>turnover intention</i> , namun budaya perusahaan dan <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh negatif yang cukup besar terhadap hasil ini.

8.	<i>The Effect of Work-Life Balance and Human Relations on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variabel for Bank Nagari Employees</i> (Marta & Evanita, 2021)	Variabel independen t : <i>Work life balance</i> dan hubungan manusia  Variabel dependent : Turnover intention  Variabel intervening : Kepuasan kerja	SEM PLS	<i>Work-life balance</i> dan hubungan antar manusia serta <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Selanjutnya, <i>job satisfaction</i> sebagai variabel <i>intervening</i> berpengaruh negatif antara <i>work-life balance</i> dan hubungan manusia dengan <i>turnover intention</i> pegawai Bank Nagari Kantor Pusat Padang.
9.	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. (Lubis & Onsardi, 2021).	Variabel independen t : kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja  Variabel dependent : <i>turnover intention</i>	Metode kuantitatif analisis dan menggunakan analisis linier berganda	Kompensasi, komitmen organisasi, dan, <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> .
10.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial	Variabel independen t : <i>Worklife balance</i>	Regresi multivariate dengan menggunakan Smart-PLS	Gangguan kerja dan kehidupan pribadi; kehidupan pribabdi dan pekerjaan,



	Perusahaan Startup di Jakarta.(Pratama & Setiadi, 2021)	Variabel dependent : Kepuasan kerja		peningkatan kehidupan kerja, peningkatan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
11.	<i>The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation</i> (Alfatihah et al., 2021)	Variabel independent : <i>Worklife balance</i>  Variabel dependent : Kepuasan kerja  Variabel Intervening : Motivasi kerja	SEM -PLS	Hasil dari penelitian ini adalah <i>work-life balance</i> mempengaruhi kepuasan kerja, kemudian motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja, dan <i>work-life balance</i> dapat memediasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
12.	<i>Mediating Role of Job Satisfaction in the of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention</i> (Azmi et al., 2021).	Variabel independent : <i>Worklife balance</i> dan gairah kerja  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>  Variabel Intervening : Kepuasan kerja	SEM PLS	Hasil penelitian ini yaitu <i>worklife balance</i> dan <i>work passion</i> berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Work life balance</i> dan <i>work passion</i> berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; <i>job satisfaction</i> secara signifikan dapat memediasi pengaruh antara <i>worklife balance</i> dan gairah kerja terhadap <i>turnover</i>

				<i>intention.</i>
13.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Iklim Organisasi dan <i>Reward</i> Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. (Azdanal et al., 2021)	Variabel independen t : <i>Work life balance</i> , iklim organisasi, dan <i>reward</i>  Variabel dependent : Kepuasan kerja	Analisis linear berganda dengan SPSS 25	<i>Work life balance</i> , iklim organisasi, dan <i>reward</i> selama pandemic berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
14.	<i>The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry</i> (Herliana et al., 2021)	Variabel independen t : kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja  Variabel dependent : <i>Turnover Intention</i>	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini adalah <i>job satisfaction</i> dan <i>worklife balance</i> memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial, dan model <i>job satisfaction</i> dan <i>worklife balance</i> dapat memprediksi <i>turnover intention</i> karyawan.
15.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat di RSI Surabaya. (Muhadi et al., 2022)	Variabel independen t : <i>Work life balance</i> dan stress kerja  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. multiple analisis	<i>Work Life balance</i> dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada perawat di RSI Surabaya. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja dan rendahnya

			regresi linier.	<i>worklife balance</i> perawat, semakin tinggi keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaannya.
16.	Keseimbangan kehidupan kerja dan <i>turnover intention</i> pada generasi millennial; kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. (Latupapua et al., 2022)	Variabel independen : Keseimbangan kehidupan kerja  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>  Variabel intervening : Kepuasan kerja	SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )-PLS	Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh <i>Work-Life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan milenial di Cabang Sicepat Ekspres Cabang Ambon. <i>Work-Life balance</i> tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
17.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. (R. S. Dewi et al.,	Variabel independen : <i>Worklife balance</i> , <i>employee engagement</i> dan <i>burnout</i>  Variabel dependent :	Analisis inferensial dan olah data menggunakan IBM SPSS	Keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja keduanya memiliki dampak positif yang kecil namun cukup besar terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi

	2022)	Kepuasan kerja		secara negatif oleh kelelahan sebagian. <i>Burnout</i> , <i>employee engagement</i> , dan <i>work-life balance</i> secara signifikan meningkatkan indikator kepuasan kerja pada saat yang bersamaan.
18.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Auditor. (Pistariasih & Adnyani, 2022)	Variabel independen : kepuasan kerja dan komitmen organisasi  Variabel dependent : Turnover intention	Analisis linier berganda dengan menggunakan IMB SPSS Statistics 22.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> auditor.
19.	Peran <i>Employee Engagement</i> Sebagai Mediasi pada Pengaruh Sterss Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Astuti et al., 2022)	Variabel independen : Stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>  Variabel Intervening : <i>Employee Engagemen</i>	SEM-PLS	Stres kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada niat berpindah, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat tersebut. Stres kerja dan <i>work-life balance</i> juga berdampak pada <i>employee engagement</i> yang pada gilirannya berdampak pada <i>turnover</i>

		<i>t</i>		<i>intention</i> . Stres kerja tidak berdampak pada keterlibatan karyawan yang berfungsi sebagai mediator antara niat berpindah dan keseimbangan kehidupan kerja.
20.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Pekerja Generasi Millenial di Yogyakarta). (Barage & Sudarusman, 2022)	Variabel independen <i>t</i> : <i>Work life balance</i> , sters kerja, dan kepuasan kerja  Variabel dependent : <i>Turnover intention</i>	Uji regresi linear berganda dan uji <i>t</i> .	Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap niat berpindah, sementara keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada hal ini.

Berikut pada tabel 2.2 akan mendeskripsikan terkait perbedaan dan persamaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini :

Tabel 2.2 akan mencantumkan perbedaan dan kesamaan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya atau terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini :

**Table 1.2**  
**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	(Derrick, 2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan.	Sama-sama membahas tentang kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>	Penelitian terdahulu menggunakan analisis liner berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS
2.	(Nurdin & Rohaeni, 2020)	Work- Life Balance dan Dampaknya terhadap <i>Intention Turnover</i> pada generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction.	Sama-sama meneliti tentang <i>worklife balance</i> terhadap turnover intention dan <i>job satisfaction</i> sebagai pemediasi serta menggunakan analisis SEM-PLS	Perbedaan terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada objeknya.
3.	(Sismawati & Lataruva, 2020)	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	Sama-sama membahas <i>worklife balance</i> (variabel X) terhadap <i>turnover intention</i> (variabel Y) dan memiliki variabel <i>intervening</i> kepuasan kerja (variabel Z)	Penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur dan memiliki 4 variabel, sementara penelitian saat ini menggunakan SEM-PLS dan 3 variabel.

4.	(Isnaton & Riyanto, 2020)	<i>The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Turn Over Intention in the Woodworking Industry.</i>	Sama-sama membahas tentang <i>worklife balance</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi sederhana dan tidak ada variabel <i>intervening</i> . Sedangkan penelitian ini menggunakan SEM-PLS dan ada variabel <i>intervening</i> yaitu, kepuasan kerja.
5.	(Wardana & , Rina Anindita, 2020)	<i>Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia</i>	Sama-sama membahas <i>worklife balance</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis jalur, sementara penelitian saat ini menggunakan SEM PLS

6.	(Karlita et al., 2020)	<i>The Effect of Job Characteristics and Work Life Balance on Performance through Job Satisfactions as Intervening Variabels</i>	Sama-sama membahas worklife balance dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variable pemediasi	penelitian sebelumnya menggunakan Kinerja sebagai variable <i>dependent</i> , sementara penelitian saat ini menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variable <i>dependent</i> .
7.	(Zamzamy et al., 2021)	Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School.	Sama-sama membahas worklife balance (variable X) dan turnover intention (variable Y) dan menggunakan analisis (PLS)	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variable pemediasi atau intervening, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel intervening kepuasan kerja (variable z)
8.	(Marta & Evanita, 2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Hubungan Manusia terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel	sama-sama menggunakan analisis SEM-PLS	penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel sementara penelitian saat ini menggunakan 3 variabel.



		<i>Intervening Karyawan Bank Nagari.</i>		
9.	(Lubis & Onsardi, 2021).	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.	Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>	Penelitian sebelumnya tidak menggunakan <i>worklife balance</i> (variable X) dan memakai analisis linear berganda. Adapun penelitian ini menggunakan <i>worklife balance</i> (variable X) dan analisis SEM-PLS.
10	(Pratama & Setiadi, 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta.	Sama-sama menggunakan <i>work life balance</i> (variable x) dan menggunakan analisis multivariate SEM-PLS.	Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variable Y. Adapun penelitian saat ini menggunakan <i>Turnover intention</i> sebagai variable Y.
11.	(Alfatihah et al., 2021)	<i>The Influence of Work- Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation</i>	Sama-sama membahas tentang <i>worklife balance</i> dan <i>job satisfaction</i>	Penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja sebagai variable mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan <i>job satisfaction</i> sebagai variable mediasinya.

12.	(Azmi et al., 2021).	<i>Mediating Role of Job Satisfaction in the of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention</i>	Sama sama menjadikan <i>job satisfaction</i> sebagai variable pemediasi antara <i>worklife balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel, sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan 3 variabel.
13.	(Azdanal et al., 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Iklim Organisasi dan <i>Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja</i> .	Sama-sama membahas <i>worklife balance</i> dan kepuasan kerja	Penelitian terdahulu memakai analisis regresi linear berganda. Adapun penelitian ini menggunakan SEM-PLS.
14.	(Herliana et al., 2021)	<i>The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry</i>	sama –sama membahas tentang <i>job satisfaction</i> , <i>worklife balance</i> , dan <i>turnover intention</i>	Penelitian sebelumnya dengan analisis linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis SEM PLS
15.	(Muhadi et al., 2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat di RSI Surabaya.	Sama-sama membahas <i>worklife balance</i> (variable X) dan <i>turnover intention</i> (variable Y)	Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS.
16.	(Latupapua et al., 2022)	Keseimbangan kehidupan kerja dan <i>turnover</i>	Sama-sama membahas <i>worklife balance</i>	Penelitian terdahulu studi pada generasi millennial.

		<i>intention</i> pada generasi millennial; kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.	(variabel X) terhadap <i>turnover intention</i> (variabel Y) dan memiliki <i>variabel intervening</i> kepuasan kerja (variabel Z) dan menggunakan analisis SEM-PLS	Sedangkan penelitian ini studi pada karyawan.
17.	(R. S. Dewi et al., 2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat.	Sama-sama meneliti tentang <i>worklife balance</i> dan kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu menggunakan analisis inderensial, sementara penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS. Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja (variable Y) sementara penelitian ini menggunakan <i>turnover intention</i> (variable Y)
18.	(Pistariasih & Adnyani, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Auditor.	Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja (variabel X) dan memakai analisis linier berganda. Adapun penelitian ini menggunakan <i>worklife balance</i> (variable X) dan menggunakan

				analisis SEM-PLS.
19.	(Astuti et al., 2022)	Peran <i>Employee Engagement</i> Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Sama-sama menggunakan analisis SEM – PLS.	Penelitian Terdahulu menggunakan <i>employee engagement</i> sebagai variable pemediasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.
20	(Barage & Sudarusman, 2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Pekerja Generasi Millennial di Yogyakarta).	Sama-sama meneliti tentang <i>worklife balance</i> , kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan uji linear berganda sementara penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Worklife Balance

#### 2.2.1.1 Pengertian Worklife Balance

*Worklife balance* merupakan cara bekerja dengan tetap menyeimbangkan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berarti dia sudah pandai untuk melayani dirinya sendiri,

pekerjaan, keluarga, Tuhan, dan keidupan sosialnya (Widada & Aruman, 2020). Makna *worklife balance* yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya (Rizqiana, 2020). Menurut Hudson dalam (Rahajeng & Kristin Handayani, 2022), bahwa *worklife balance* adalah tingkat kepuasan kerja dengan peran yang berbeda dalam kehidupan seseorang.

Menurut Abendroth dan Den Dulk dalam (Idris, 2018) bahwa *worklife balance* ialah fenomena yang umum berkembang di negara- negara maju seperti Amerika Serikat dan Uni Eropa. Program *worklife balance* bersifat komplementer bagi keseimbangan pencapaian target perusahaan dan ini berkembang di Amerika serta Eropa. Sedangkan di Indonesia, relative masih mengharapkan kemampuan perusahaan untuk dapat memenuhi *work life balance* tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan Kodz dkk (2002), bahwa prinsip keseimbangan kehidupan kerja yaitu bahwa : harus ada keseimbangan yang sehat antara pekerjaan seorang individu dengan kehidupan diluar pekerjaan (Armstrong, 2021).

*Work life balance* bermanfaat untuk karyawannya hidup lebih baik, dan mendukung pertumbuhan individu serta perbaikan perusahaan. Jika karyawan mempertahankan keseimbangan yang baik antara profesi dan kehidupan pribadi, maka secara berkelanjutan akan mendapatkan produktivitas yang lebih baik pula. Dengan demikian, kebijakan *work life balance* yang efektif perlu dibuat oleh perusahaan karena merupakan kunci untuk mengurangi stress dan turnover juga memberikan dampak positif

pada kepuasan kerja karyawan, produktivitas, dan retensi (Sarjana & Silalahi, 2022)

*Worklife balance* menekankan prioritas yang tepat antara pekerjaan professional dan gaya hidup pribadi. *Work life balance* juga dipengaruhi oleh fleksibilitas jam kerja. Fleksibilitas jam kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang mana keseimbangan kehidupan kerja akan memiliki nilai yang positif. Jadi, perlu adanya dukungan organisasi untuk mewujudkan keseimbangan kerja demi mempertahankan produktivitas karyawan (Sarjana & Silalahi, 2022)

#### **2.2.1.2 Strategi Menciptakan *Work-life Balance***

Menurut Singh dan Khanna dalam (Vyas & Shrivastava, 2017), ada sepuluh strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan *work life balance* pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. **Jam kerja fleksibel** ; menyediakan susunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
2. **Kerja paruh waktu** ; menyediakan lebih banyak kerja sebagian waktu dengan shift yang lebih sedikit.
3. **Jam kerja masuk akal** ; jam kerja tidak berlebihan.
4. **Akses penanganan anak** ; meningkatkan akses untuk penanganan anak dan fasilitasnya kantor bagi yang membutuhkan.
5. **Penyusunan pekerjaan yang fleksibel** ; fleksibel dalam menyusun pekerjaan sesuai kondisi personal karyawan dan menyediakan waktu cukup untuk anggota keluarga.

6. **Cuti harian** ; memberi izin bagi karyawan yang meminta dan mengambil cuti harian.
7. **Mobilitas pekerjaan** ; menyediakan mobilitas yang baik untuk karyawan.
8. **Keamanan dan kesejahteraan** ; meningkatkan keamanan dan kesejahteraan serta rasa hormat karyawan di tempat kerja.
9. **Akses telepon** ; seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga.

#### **2.2.1.3 Indikator *Worklife Balance***

Menurut McDonald *et al.* (2005) dikutip (Tumbel, 2011), bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur work life balance sebagai berikut:

##### ***Time balance* (keseimbangan waktu)**

*Time balance* merupakan jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

##### ***Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)**

*Involvement balance* merupakan tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

##### ***Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)**

*Satisfaction balance* merupakan tingkat kepuasan suatu individu terhadap pekerjaannya ataupun hal di luar pekerjaannya.

#### **2.2.1.4 Pandangan Islam Tentang *Worklife Balance***

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai macam hasrat dan keinginan dalam hidupnya. Hasrat dan keinginan ini bila tidak dipandu dengan akal yang jernih dan ajaran agama dapat menimbulkan keserakahan, kerakusan, ketidakpuasan berlebihan dan hal-hal lain yang dapat merusak bahkan menyapakan eksistensi manusia itu sendiri. Oleh karena itu, manusia harus menyadari pentingnya keseimbangan hidup, baik dalam mewujudkan hasrat maupun melenyapkannya. Seperti yang ada di dalam surat Al- Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya : Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (QS. Al Qashash : 77).*

Menurut Quraish Shihab, ayat ini merupakan nasihat yang diberikan oleh beberapa pemuka kaum nabi Musa as kepada Qarun, bahwa ia boleh berusaha sekuat tenaga dan pikiran untuk meraih kesuksesan dunia dengan cara yang dibenarkan Allah. Namun, hal tersebut jangan



sampai membuat dirinya melupakan tujuan manusia sesungguhnya di dunia, yakni beribadah kepada-Nya. Oleh karena itu, segala hal yang didapatkan di dunia seharusnya diorientasikan untuk kepentingan akhirat.

Thabathaba'i memahami penggalan ayat ini dalam arti: Jangan engkau mengabaikan apa yang dibagi dan dianugerahkan Allah kepadamu dari kenikmatan duniawi (mengabaikannya bagaikan orang yang melupakan sesuatu) dan gunakanlah hal itu untuk kepentingan akhiratmu, karena hakikat nasib dan perolehan seseorang dari kehidupan dunia ini adalah apa yang dia lakukan untuk akhiratnya karena itulah yang kekal untuknya (*Tafsir Al-Misbah* [10]: 406).

Islam mengajarkan manusia untuk bekerja mencari nafkah, dan memberikan kedudukan mulia bagi mereka yang berusaha mencari nafkah dibandingkan dengan mereka yang hanya berpangku tangan mengharapkan belas kasihan orang lain, sebagaimana pada beberapa hadits berikut :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ  
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

*Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah*

*dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (QS. At-Taubah :71)*

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

*Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).*

Dari hadist tersebut, maka insya Allah dapat disimpulkan bahwa Islam sangat mendukung prinsip *work-life balance*. Di satu sisi muslim diperintahkan untuk mencari nafkah dan Allah memuliakan orang yang mencari nafkah untuk dirinya dan keluarganya. Islam juga telah mengajarkan kita untuk tidak berlebih-lebihan dalam mencintai harta. Di sisi lain, seorang muslim memiliki kewajiban untuk menjaga keluarganya dari api neraka, yang dilakukan melalui contoh dan teladan yang membutuhkan kehadiran muslim di tengah keluarganya.

Selain itu, bahwa seseorang harus bersikap secara proporsional dalam persoalan dunia dan akhirat (keseimbangan hidup), dalam artian menyeimbangkan keduanya dan tidak meninggalkan secara mutlak salah satunya. Dunia sebagai wadah manusia untuk mengenal Allah dan berbuat kebaikan, tentu tidak bisa diabaikan dan ditinggalkan. Namun jangan tenggelam dalam kenikmatan kehidupan dunia hingga melupakan tujuan akhir manusia, yakni kehidupan akhirat yang kekal abadi.

## **2.2.2 Turnover Intention**

### **2.2.2.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* menurut Robbins & Judge dalam (Antari, 2019) adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang berpotensi untuk meninggalkan bisnis atau tempat kerja karena tidak tertarik dengan posisinya saat ini dan ada posisi terbuka di tempat lain.

Biasanya, rencana karyawan untuk keluar dari organisasi ini dimotivasi oleh ketidakpuasan mereka terhadap posisi dan bisnis mereka. Karyawan yang berniat untuk meninggalkan pekerjaannya sering mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, memberikan komentar kritis, dan lainnya (Febriansyah & Ginting, 2020)

### **2.2.2.2 Dampak *Turnover Intention***

Menurut Mathis, dkk dalam (Susanti & Halilah, 2018) turnover karyawan berdampak pada segi biaya perusahaan diantaranya:

- a. Pertama : ada biaya yang terkait dengan perekrutan, termasuk untuk perekrutan, periklanan, dan fisik pra-kerja..
- b. Kedua : ada pengeluaran yang terkait dengan pelatihan (seperti gaji staf, waktu orientasi yang dibayar, dan biaya operasional).
- c. Ketiga : biaya yang terkait dengan produktivitas (berkurangnya produksi sebagai akibat dari waktu yang dihabiskan untuk melatih karyawan baru).
- d. Keempat : biaya pemutusan hubungan kerja (*exit interview salary*)

Terkait pernyataan Kasemsap dalam (Susanti & Halilah, 2018), bahwa turnover karyawan yang tinggi akan menurunkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan karena biaya yang harus ditanggung lebih tinggi.

### **2.2.2.3 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Hartono dalam Sopiah dalam (Waskito & Ayu Rachmawati Putri, 2021) indikator turnover intention ialah :

1. Tingkat absensi yang meningkat.
2. Mulai jenuh bekerja, ditandai malas bekerja.
3. Peningkatan pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan.
4. Meningkatnya protes terhadap atasan mengenai kebijakan perusahaan kepada pimpinan.
5. Perilaku yang berbeda dari biasanya, seperti rasa tanggung jawab mulai menurun.

Menurut Mobley dalam (Febriansyah & Ginting, 2020) terdapat dua factor yang mendukung turnover intention karyawan yaitu :

#### **1. Faktor Organisasional**

- a. Kategori jabatan : Berbeda dengan tenaga kerja terampil, tenaga kerja tidak terampil memiliki tingkat perputaran yang lebih tinggi, tingkat keterampilan yang lebih rendah, dan kategori pekerjaan yang kurang manajemen.
- b. Besar kecilnya organisasi : Karena perusahaan yang lebih besar memiliki lebih banyak peluang untuk mobilitas internal daripada

organisasi yang lebih kecil, ada korelasi antara ukuran organisasi dan pergantian karyawan yang lebih rendah.

- c. Besar kecilnya unit kerja : *Turnover* karyawan secara tidak langsung dipengaruhi oleh unit kerja oleh unsur-unsur lain seperti kepribadian, komunikasi, dan kekompakan kelompok.
- d. Penggajian : Gaji karyawan yang rendah telah dikaitkan dengan tingkat perputaran staf yang tinggi oleh bisnis.
- e. Bobot kerja ; adanya hubungan antara fitur pekerjaan tertentu, seperti rutinitas kerja atau pengulangan aktivitas, otonomi pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan, dan perputaran karyawan.

## **2. Faktor Individual**

- a. Usia: Karena mereka memiliki kemungkinan lebih besar untuk mencari pekerjaan baru, orang yang lebih muda lebih cenderung untuk berhenti dari posisi mereka.
- b. Masa Kerja: Pergantian karyawan secara signifikan lebih tinggi bagi mereka yang memiliki masa kerja lebih pendek.
- c. Jenis kelamin: Jabatan dan tanggung jawab keluarga merupakan faktor spesifik gender yang mempengaruhi turnover intention.
- d. Pendidikan: Karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat intelegensi lebih tinggi, akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan

yang monoton, sehingga mereka berpendapat lebih baik keluar daripada pekerjaan.

- e. Kepribadian: Faktor kepribadian yang mendorong terjadi *turnover intention* yaitu ; prestasi, agresi, kemandirian, dan kepercayaan diri..
- f. Minat: Perputaran karyawan lebih rendah jika hobi dan kebutuhan pekerjaan seseorang sama atau serupa.
- g. Bakat dan Kemampuan: Perusahaan mungkin dapat memprediksi perputaran karyawan jika mempekerjakan karyawan dengan bakat dan pekerjaan relevan.

#### **2.2.2.4 Pandangan Islam Tentang *Turnover Intention***

Islam menganjurkan setiap individu untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, oleh karena itu mereka yang bekerja tidak boleh putus asa atau bahkan ingin berhenti, seperti dalam ayat berikut dari Al-Qur'an Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 :

يَأَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ (الانشقاق : ٦)

*Artinya : Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya. (QS. Al-Insyiqaq : 6).*

Berdasarkan ayat di atas, seseorang akan beruntung jika mendapatkan dan mengerjakannya dengan serius dan tuntas. Selama usaha itu halal dan mengikuti petunjuk Allah SWT, jangan sia-siakan pekerjaan yang telah didapat, karena bekerja lebih baik daripada menganggur atau mengemis.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا

*Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya (QS. Al-Isra' :36)*

Dalam ayat ini menegaskan bahwa manusia pun akan dituntut untuk mempertanggungjawabkan kerja hatinya. Para ulama menggaris bawahi bahwa apa yang tersirat dalam hati, bermacam-macam dan bertingkat-tingkat. Ada yang dinamai *hajis* yaitu sesuatu yang terlintas dalam fikiran secara spontan dan berakhir seketika. Selanjutnya *khatir* yaitu yang terlintas sejenak kemudian berhenti. Yang ketiga adalah *hadits nafs* yaitu bisikan-bisikan hati yang dari saat ke saat muncul dan bergejolak. Peringkat ke empat adalah *hamm* yaitu kehendak melakukan sesuatu sambil memikirkan cara-cara pencapaiannya, dan yang terakhir adalah sebelum melangkah mewujudkan kegiatan adalah *'azm* yakni kebulatan tekad setelah rampungnya seluruh proses *hamm* dan dimulainya langkah awal bagi pelaksanaannya (M. Quraish Shihab, 2002:473).

### **2.2.3 Job Satisfaction**

#### **2.2.3.1 Pengertian Job Satisfaction**

Menurut Sunyoto dalam (Yustiani & Yuliza, 2021), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sikap baik karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala hal lain dalam budaya tempat kerja adalah buktinya. Faktor tempat kerja yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi penempatan, perlakuan, lingkungan kerja yang positif, dan hasil dari pencapaian tujuan (Hanafi et al., 2022). Karena ini mengukur perasaan karyawan tentang pekerjaan dan organisasi mereka, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhitungkan oleh perusahaan.

Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat membuat pekerja tidak nyaman, khawatir, dan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Febriansyah & Ginting, 2020).

#### **2.2.3.2 Teori- Teori Job Satisfaction**

Terdapat 3 kategori teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menurut Rivai (2004) dalam (Supriyanto et al., 2013)

##### ***Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)***

Dalam teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang



dirasakan. Kemudian, jika kepuasan yang diperoleh melebihi yang diinginkan, maka akan merasa lebih puas, sehingga terdapat ketidaksesuaian yang bersifat positif. Sehingga kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diinginkan akan didapat dengan yang akan dicapainya.

### ***Equity Theory (Teori Keadilan)***

Dalam teori ini dijelaskan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya rasa keadilan dalam situasi kerja. Artinya, bahwa seseorang dalam memahami keadilan apabila dia mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang menjadi kesepakatan bersama. Rasa keadilan sangat menentukan kepuasan seseorang, semakin puas maka keadilan telah dapat diterapkan dalam pekerjaan atau organisasi. Terdapat beberapa komponen utama dalam teori ini adalah “input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi karyawan yang akan dapat mendukung pekerjaannya. Sedangkan, hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk beraktualisasi diri.

### ***Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)***

Dalam teori ini kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hal yang berbeda. Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dibagi menjadi *satisfied* dan *dissatisfied*. *Satisfied* adalah sebuah indikator yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari pekerjaan yang menarik,

penug tantangan, kesempatan berprestasi, mendapatkan penghargaan, dan promosi. Sedangkan, dissatisfied adalah sumber kepuasan kerja, yang meliputi jumlah pembayaran, yang tidak sesuai, pengawasan kerja yang ketat, hubungan antar pribadi yang tidak harmonis, serta kondisi kerja yang tidak mendukung.

### **2.2.3.3 Indikator *Job Satisfaction***

Indikator job satisfaction atau kepuasan kerja menurut Luthans (2011) dikutip (Supriyanto et al., 2019), adalah :

1. Pekerjaan yang sebenarnya
2. Mekanisme pembayaran
3. Pemasaran atau promosi
4. Sikap atasan atau manajer
5. Sikap rekan kerja

### **2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

Menurut Robbins (2006) dikutip (Supriyanto et al., 2019), yaitu:

#### **1. Kerja yang menantang**

Sebagian besar, karyawan lebih suka pekerjaan yang menantang dan mengandalkan keterampilan dan kompetensi, serta adanya umpan balik dari pekerjaan tersebut.

#### **2. Sistem Ganjaran**

Karyawan membutuhkan sistem ganjaran yang adil sesuai yang mereka harapkan. Jika upah dianggap sesuai dengan beban kerja,

ketrampilan individu, dan standart pengupahan, maka kepuasan kerja juga akan tercipta.

### **3. Situasi Kerja yang Kondusif**

Karyawan sangat memperhitungkan lingkungan kerja untuk tercapainya kenyamanan pribadi ataupun kemudahan pengerjaan tugas. Sejumlah studi memperlihatkan karyawan lebih suka kondisi lingkungan kerja yang tidak berbahaya.

### **4. Teman Kerja**

Keberadaan teman kerja adalah salah satu bentuk interaksi sosial, sehingga memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa studi menyatakan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkat jika atasan ramah, memahami bawahan, memberikan pujian untuk kinerja yang memenuhi target, serta mau mendengarkan pendapat.

### **5. Kesesuaian Kepribadian Pekerjaan**

Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan yang mereka pilih, memungkinkan pemenuhan terhadap tuntutan dari pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah masalah, termasuk lingkungan kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan, interaksi interpersonal yang tidak menyenangkan, kurangnya pengakuan atas prestasi kerja, dan kepemimpinan yang tidak adil. Secara teoritis banyak teori tentang kepuasan kerja. Adapun teori-teori kepuasan kerja

menurut beberapa ahli antara lain Teori Ketidaksesuaian (*Discrevancy Theory*) dan Teori Pengharapan (*Exptancy Theory*):

### 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrevancy Theory*)

Semakin banyak hasil pekerjaan yang bisa didapat seseorang dan semakin menguntungkan, maka semakin puas orang tersebut. Sebaliknya, jika hasil pekerjaan kurang dari yang diharapkan, jauh dari hasil yang diinginkan, atau berada di bawah standar minimal, maka terjadi disparitas yang kurang baik dan mengakibatkan tidak adanya semangat atau kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas.

### 2) Teori Pengharapan (*Exptancy Theory*)

Vroom pertama kali menciptakan teori pengharapan ini, yang kemudian diperluas oleh Porter dan Lawyer. Harapan, menurut Vroom, adalah kekuatan dan keyakinan pada suatu tindakan yang diikuti oleh hasil yang khusus. Ini menunjukkan bagaimana kepuasan karyawan, yang memungkinkan pencapaian suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

#### 2.2.3.5 Pandangan Islam Tentang Job Satisfaction

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة : ١٠٥)

*Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah ayat 105)*

Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Misbah* menuliskan bahwa ayat ini bermakna perintah untuk beramal saleh sebagai tindak lanjut dari ayat-ayat sebelumnya yang menganjurkan bertobat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain membayar zakat dan bersedekah (Q.S. At-Taubah ayat 103-104). Kini mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas atau amalan lain, baik yang terang-terangan maupun yang tersembunyi.

Tak dapat dipungkiri bahwa kata amal memiliki makna yang luas. Kata amal mencakup segala aktivitas manusia yang bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Inilah yang disebut kerja dalam makna luas. Kerja itu sendiri bisa yang baik dan bisa yang buruk. Semuanya itu tidak tersembunyi bagi Allah dan juga bagi manusia pada umumnya. Orang yang bekerja dengan baik, profesional dan sempurna, maka ia akan memperoleh tidak hanya keuntungan material tetapi juga keuntungan spiritual. Bahkan ia memperoleh “nama” yang mengharumkan di tengah-tengah orang-orang yang menyaksikan pekerjaannya.

Di samping itu, makna lain yang dapat dikembangkan adalah kerja itu sesungguhnya upaya kemanusiaan kita untuk menunjukkan kualitas kita dihadapan Allah Swt. Orang yang bekerja pada bidang agama, harus menyadari bahwa ia sedang membangun *image* dan *track record*-nya dihadapan Allah dan juga di muka manusia. Oleh sebab itu, menjadi keniscayaan baginya untuk menunjukkan kerja yang baik dan menghindari diri dari hal-hal yang merusak namanya.

Dari penjelasan tafsir At-Taubah ayat 105 di atas dapat dipahami bahwa kerja adalah suatu keniscayaan bagi manusia itu sendiri karena menyangkut eksistensi dirinya dalam hidup di dunia ini. Adapun setiap amal atau kerja akan selalu dalam pengetahuan Allah Swt dan para makhluk ciptaannya tak terkecuali manusia itu sendiri. Sehingga secara otomatis baik atau buruk pekerjaan manusia akan ternilai dengan sendirinya dari dampak atau balasan kerja yang diperolehnya.

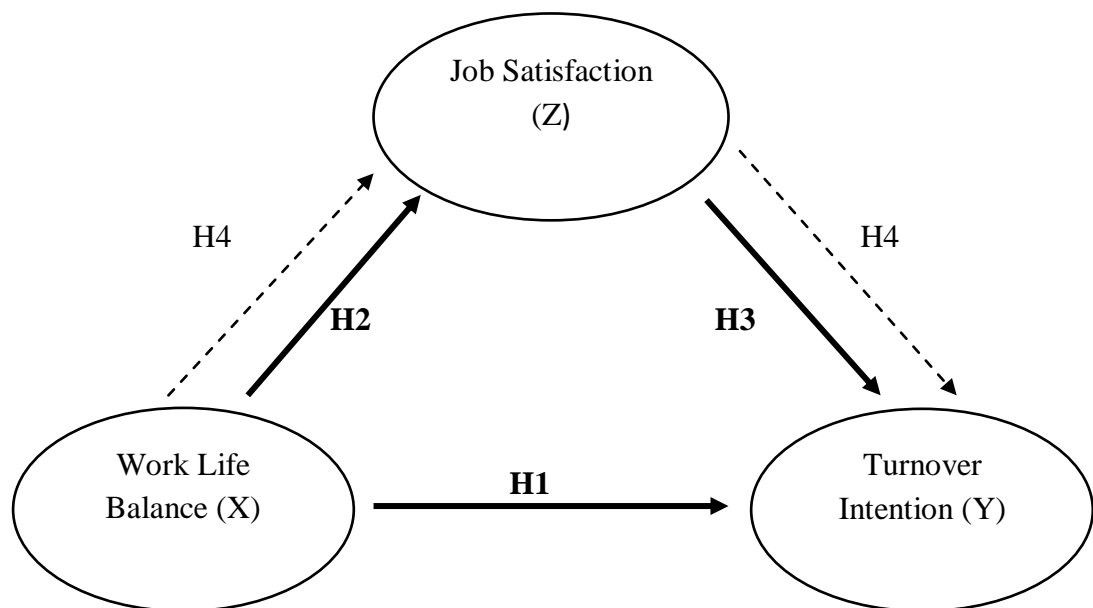
وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ<sup>ط</sup> وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih (QS. Ibrahim : 7).*

Dalam perspektif Islam, bekerja bukan sekadar untuk mengumpulkan harta. Tidak pula dalam jangka waktu yang pendek, namun lebih jauh lagi bahwa kerja dalam perspektif Islam memiliki jangka waktu yang cukup jauh, hingga hari kiamat. Oleh sebab itu, poin penting yang harus dicatat adalah dampak kerja atau balasan kerja yang akan kita peroleh sangat tergantung dari apa dan bagaimana kita mengerjakannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, akan menghasilkan kebaikan itu sendiri. Sebaliknya, pekerjaan yang buruk atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang buruk, akan berdampak buruk.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, model kerangka konseptual yang digunakan untuk membantu memahami penelitian adalah sebagai berikut:



X : Variabel independent worklife balance

Y : Variabel dependent turnover intention

Z : Variabel intervening kepuasan kerja

—————→ : Pengaruh langsung

- - - - -→ : Mediasi

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*

Banyak kajian yang mengatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beberapa peneliti seperti (Wardana & , Rina Anindita, 2020) mengatakan bahwa *work life balance* dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention*. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiah et al., 2022) menyatakan bahwa, semakin banyak *work-life balance* maka tingkat *turnover* akan semakin rendah karena memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H1 : Terdapat pengaruh antara *worklife balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang.**

### 2.4.2 Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Menurut penelitian (Karlita et al., 2020), kinerja dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh *work-life balance*. Menurut penelitian (Wijayanto et al., 2020) (p value = 0,001), ada hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja perawat berkorelasi (p value = 0,003). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kebahagiaan kerja meningkat dengan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja non fisik.



Menurut penelitian (Cahyadi & Prastyani, 2020) , *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kebahagiaan kerja mahasiswi, setiap organisasi perlu memberikan perhatian.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H2 : Terdapat pengaruh antara *worklife balance* (X) terhadap *job satisfaction*(Z) tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang.**

#### **2.4.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention***

Penelitian oleh (Pistariasih & Adnyani, 2022) di PT. Indokarya Optomed, kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan cukup besar terhadap turnover intention. Penelitian terkait ini juga dilakukan oleh (Derrick, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja di PT XYZ, maka semakin rendah turnover intention yang terjadi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H3 : Terdapat pengaruh antara *job satisfaction* karyawan (Z) terhadap *turnover intention* (Y) tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang.**

#### **2.4.4 Pengaruh *Job Satisfaction* Sebagai Variabel antara *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh *Worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Cabang Sicepat Ekspres

dan Cabang Ambon, menurut penelitian sebelumnya oleh (Latupapua et al., 2022) yang menunjukkan hasil *worklife balance* tidak signifikan terhadap *turnover intention*; *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Azmi et al., 2021) dengan temuan penelitian, *work-life balance* dan *work passion* secara langsung dan signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat secara signifikan memediasi dampak *work-life balance* dan *work passion* pada *turnover intention*. *Work-life balance* dan *work passion* memiliki dampak langsung dan menguntungkan yang cukup besar terhadap *turnover intention*. Studi penelitian ini memberikan kontribusi terhadap hubungan antar variabel, terutama hubungan antara gairah kerja dan *turnover intention*, yang penelitiannya masih sangat sedikit ditemukan dalam sepuluh tahun terakhir.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H4 : Terdapat pengaruh antara *worklife balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja sebagai variable *intervening*, pada tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori atau *Explanatory research*. Menurut (sugiyono, 2019) *Explanatory research* adalah meneliti tentang posisi variabel yang diteliti, serta pengaruh atau keterkaitan antara variabel yang diteliti..

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSI UNISMA, tepatnya di Jalan Mayjen Haryono No.139, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut (Supriyanto et al., 2019), populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian, populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda yang lain. Peneliti menentukan populasi dalam menjalankan penelitian ini yaitu karyawan tenaga penunjang kesehatan yang bekerja di RSI UNISMA Malang.

**Table 2.1**  
**Rincian Jumlah Karyawan Tenaga Penunjang Kesehatan RSI**  
**UNISMA Malang Provinsi Jawa Timur Tahun 2023**

NO.	Nama Divisi	Jumlah
1.	Laboratorium	14
2.	Radiologi	9
3.	Farmasi	60
4.	Gizi	24
5.	CSSD	9
6.	Rekam Medik	17
7.	Rehab Medik	3
TOTAL		136

Sumber : Data primer diolah 2023

Dalam penelitian ini, yang dianggap sebagai populasi yaitu seluruh karyawan tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang yang berjumlah 136 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Menurut (Widiasworo,2019) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Dapat dikatakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti.. Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 136 / (1 + (136 \times 0,05^2))$$

$$n = 136 / (1 + 0,34)$$

$$n = 136/1,34$$

$n = 101,492537313$

Dari total populasi 136 karyawan, jumlah sampel dapat dilihat pada table 3.2 berikut :

**Table 3.2**  
**Jumlah Sampel Penelitian**

NO	Nama Divisi	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	Laboratorium	14	14/136.101	10
2.	Radiologi	9	9/136.101	7
3.	Farmasi	60	60/136.101	43
4.	Gizi	24	24/136.101	18
5.	CSSD ()	9	9/136.101	7
6.	Rekam Medik	17	17/136.101	13
7.	Rehab Medik	3	3/136.101	2
<b>TOTAL</b>		<b>136</b>		<b>100</b>

Sumber : Data Primer Olahan Peneliti, 2023

Dari total 136 populasi dan 101 sampel dengan menggunakan *standart error sebesar 5%* dari rumus slovin, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil dari masing-masing bidang dan dengan hasil seperti pada tabel 3.2 di atas.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling* karena memiliki strata yang berbeda atau dari divisi yang berbeda-beda (sugiyono, 2019)

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

**Table 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<i>Worklife Balance</i> (X)	Kapasitas atau kemampuan individu untuk mengelola kewajibannya di tempat kerja dan hal di luar lainnya (Rizqiana, 2020).	Keseimbangan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat membagi waktu keluarga dan waktu kerja</li> <li>• Masuk kerja sesuai dengan jam kantor dan pulang sesuai jam kerja</li> </ul>
		Keseimbangan Keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan dengan keluarga</li> </ul>
		Keseimbangan Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan pekerjaan nyaman</li> </ul>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecenderungan karyawan untuk memiliki pilihan keluar dari organisasi karena tidak menariknya pekerjaannya saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain, menurut Robbins dan Judge dalam (Dessyarti, 2022) disebut sebagai turnover intention.	Berpikir untuk keluar ( individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan</li> <li>• Berpikir untuk mencari lingkungan kerja yang baru</li> </ul>
		Mencari alternative pekerjaan ( individu mencoba mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru</li> <li>• Aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan</li> </ul>

		Keinginan untuk meninggalkan ( individu memiliki niat yang besar untuk keluar dari pekerjaan )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan</li> <li>• Akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat</li> <li>• Segera keluar dari perusahaan setelah mendapat pekerjaan yang lebih baik</li> </ul>
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, Handoko dan Asa'ad dalam (Triton, 2009)	Bekerja sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tugas menarik</li> <li>• Tanggung jawab terhadap tugas</li> </ul>
		Puas dengan pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem promosi</li> <li>• Promosi berdasarkan prestasi</li> </ul>
		Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bantuan rekan kerja</li> <li>• Dukungan dari rekan kerja</li> </ul>
		Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan atasan</li> <li>• Empati atasan</li> </ul>

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala likert digunakan dalam skala pengukuran pada penelitian ini. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap masalah sosial. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert karena dengan pertimbangan menurut (Malholtra, 2010) dikutip (Supriyanto et al., 2019), bahwa skala likert, memiliki banyak kemudahan, memiliki kepercayaan yang tinggi, dan lebih fleksibel.

**Table 3.4**  
**Skala Likert**

<b>NO.</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Malholtra, 2010) dalam (Supriyanto et al., 2019)

### 3.6 Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data-data didapatkan, terdapat dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung melalui penyebaran kuesioner pada karyawan tenaga penunjang kesehatan RSI UNISMA Malang.



#### b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari sumber yang telah ada. Contoh, catatan atau dokumentasi perusahaan berupa dokumen tentang organisasi, dan lain sebagainya.

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu. Sederhananya, ini digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden dan dipecah menjadi skala Likert, dengan lima alternatif jawaban. Data yang telah dikumpulkan kemudian diedit, ditabulasikan dalam tabel, kemudian didiskusikan secara deskriptif dengan menggunakan alat analisis statistik deskriptif (Supriyanto et al., 2019).

#### 3.7.2 PLS (*Partial Least Square*)

PLS mengandalkan beberapa asumsi, maka dikatakan PLS (*Partial Least Square*) merupakan teknik analisis data yang ampuh. Data tidak perlu didistribusikan secara teratur; model yang sama dapat menggunakan indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, dan rasio. Ukuran sampel berkisar dari kecil hingga besar. Jika ada hubungan antar variabel, PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi dan menjelaskannya., Ghozali 2008 dalam (Supriyanto et al., 2019). Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)
3. Pengujian Hipotesis

#### **3.7.2.1 Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)**

Model Pengukuran dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisa *Outer Model* akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Dapat dikatakan juga bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model ini adalah sebagai berikut :

##### 1. *Discriminant Validity*

Nilai ini adalah nilai *Cross Loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai loading dengan konstruk yang lain.

##### 2. *Convergent Validity*

Suatu instrument memenuhi *Convergent Validity* (mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk) dengan *loading factor* pada variabel laten adalah  $> 0,6$

##### 3. *Composite Reliability*

Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0,7$  berarti memiliki reliabilitas yang tinggi.

##### 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE yang diharapkan  $> 0,5$ .

#### 5. *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha* yang nilainya diharapkan  $> 0,7$  untuk semua konstruk.

#### **3.7.2.2 Analisa Inner Model (Model Struktural)**

Analisis *Inner Model* atau Model Struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji dalam model. Analisa Inner Model dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
2. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

$R$ -square pada model PLS dapat dievaluasi dengan melihat  $Q$ -square (*Predictive Relevance*) untuk model variabel.  $Q$ -square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Jika nilai  $Q$ -square lebih besar dari 0 (nol), berarti model tersebut memiliki nilai *Predictive Relevance* dan jika kurang dari 0 (nol), berarti model tersebut tidak memiliki *Predictive Relevance*. Besaran  $Q^2$  dengan rentang nilai  $0 < Q^2 < 1$ , semakin mendekati 1, artinya model semakin baik.

#### **3.7.2.3 Pengujian Hipotesis**

Metode *explanatory research* adalah pendekatan metodologis umum yang menggunakan PLS. Hal ini karena pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Nilai  $t$ -statistik dan probabilitas menunjukkan seberapa baik hipotesis diuji. Nilai  $t$ -statistik yang digunakan untuk

menguji hipotesis menggunakan nilai statistik adalah 1,96 untuk alpha 5%. Dengan demikian, jika t-statistik lebih besar dari 1,96 maka hipotesis diterima sebagai  $H_a$  dan ditolak sebagai  $H_0$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Rumah Sakit Islam Malang merupakan rumah sakit swasta Islami di bawah naungan Yayasan Universitas Islam Malang yang mulai berdiri pada tanggal 28 Agustus 1994. Berdirinya Rumah Sakit Islam Malang berasal dari pemikiran pengurus Yayasan Universitas Islam Malang yang diantaranya Bpk K.H. Usman Mansyur, Bpk Prof. K.H. Tholchah Hasan dan segenap alim ulama diwilayah Malang Raya.

Sejak beroperasi pada tahun 1994 dengan rahmat Allah SWT, Rumah Sakit Islam Malang banyak mengalami perkembangan dan penambahan sarana dan prasarana dari tahun ke tahun. Rumah Sakit Islam Malang berfokus kepada kepentingan pasien dalam memberikan layanan kesehatan prima melampaui harapan dan senantiasa memegang motto “Pengabdianku Pelayanan Terbaikku”

#### **Visi**

Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Islami Yang Terbaik

#### **Misi**

1. Memberikan Pelayanan Prima Berdasarkan Etika, Disiplin Profesi yang Dijiwai Nilai Keislaman dengan Mengutamakan Keselamatan Pasien
2. Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian

3. Meningkatkan Pendapatan Rumah Sakit dan Karyawannya
4. Mengembangkan Jaringan Kerjasama dengan Rumah Sakit Pendidikan Regional dan Internasional.

### **Nilai dan Tujuan**

Dengan motto “Pelayananku, Pengabdian Terbaikku” kami memiliki visi mewujudkan rumah sakit Islam yang terbaik.

### **Nilai Pelayanan**

Ramah, Peduli, Islami

1. Meningkatkan mutu pelayanan yang Islami
2. Tersusunnya standart pelayanan rumah sakit
3. Meningkatkan mutu dan profesionalisme sumber daya manusia
4. Meningkatkan pendapatan rumah sakit dengan pengelolaan yang efektif dan efisien
5. Terbentuknya jaringan kerjasama dengan institusi terkait
6. Terwujudnya rumah sakit pendidikan pada tahun 2025

### **Layanan Kesehatan RSI UNISMA Malang yaitu;**

- Layanan gawat darurat IGD 24 jam
- Layanan rawat jalan
- Layanan rawat inap
- Layanan penunjang medis
- Layanan kamar operasi
- Layana medis outdoor
- Layanan non medis
- Vaksinasi dan lain sebagainya

### Fasilitas Umum RSI UNISMA Malang :

- ATM center
- Gazebo
- Waserda (warung serba ada)
- *Vending machine*
- Pojok bermain
- Pojok daya
- Cafeteria
- Masjid
- Lobby tamu

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Table 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	41	41%
2.	Perempuan	59	59%
JUMLAH		100	100%

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 41 atau 41% dan perempuan sejumlah 59 atau 59%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tenaga penunjang kesehatan pada RSI UNISMA Malang lebih didominasi jenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Table 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	< 40	60	60%
2.	> 40	40	40%
JUMLAH		100	100%

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa yang berusia < 40 tahun sejumlah 60 atau 60% dan yang berusia > 40 tahun sejumlah 40 atau 40%. Pegawai atau karyawan tenaga penunjang kesehatan pada RSI UNISMA Malang paling tinggi berusia < 40 tahun.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Table 4.3**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

NO	lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	< 2 Tahun	23	23%
2.	> 2 Tahun	77	77%
JUMLAH		100	100%

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai dengan lama bekerja < 2 tahun sejumlah 23 atau 23% dan pegawai dengan lama bekerja > 2 tahun sejumlah 77 atau 77%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tenaga penunjang kesehatan pada RSI UNISMA Malang banyak yang lama bekerjanya > 2 tahun.



### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan maka jawaban dari responden mengenai variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X), Variabel moderasi yaitu variabel Etos Kerja Islam (Z) , dan variabel dependen yaitu Stres Kerja (Y), deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut.

#### 4.3.1 Variabel Worklife Balance

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4.4**  
**Deskripsi Variabel Worklife Balance (X)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X.1	30	42	30	6	0	100	30%	42%	30%	6%	0%	%	2
X.2	16	36	41	7	0	100	16%	36%	41%	7%	0%	%	3
X.3	5	41	50	4	0	100	5%	41%	50%	4%	0%	%	3
X.4	10	55	35	0	0	100	10%	55%	35%	0%	0%	%	2
X.5	16	35	49	0	0	100	16%	5%	49%	0%	0%	%	3
X.6	12	29	58	1	0	100	12%	29%	58%	1%	0%	%	3
X.7	18	30	50	2	0	100	18%	30%	50%	2%	0%	%	3
X.8	26	33	41	0	0	100	26%	33%	41%	0%	0%	%	3
X.9	30	37	33	0	0	100	30%	37%	33%	0%	0%	%	2
X.10	22	36	42	0	0	100	22%	36%	42%	0%	0%	%	3
X.11	31	46	19	4	0	100	31%	46%	19%	4%	0%	%	2

X.1 2	21	39	37	3	0	100	21%	39%	37%	3%	0%	%	2
X.1 3	19	31	41	1	0	100	19%	31%	41%	1%	0%	%	3
X.1 4	11	45	44	0	0	100	11%	45%	44%	0%	0%	%	2
X.1 5	14	50	35	1	0	100	14%	50%	35%	1%	0%	%	2

Sumber : Data diolah, 2023

Dari variabel Worklife Balance (X) pada item pekerjaan saya membuat saya tidak memiliki energi untuk melakukan kegiatan pribadi (X.1) dari 100 karyawan sebanyak 30 orang (30%) menjawab sangat tidak setuju, 42 orang (42%) menjawab tidak setuju, 30 orang (30%) menjawab netral, dan 6 orang (6%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan mereka membuatnya tidak berenergi untuk melakukan kegiatan pribadi.

Pada item pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi menjadi semakin rumit (X.2) dari 100 karyawan sebanyak 16 orang (16%) menjawab sangat tidak setuju, 36 orang (36%) menjawab tidak setuju, 41 orang (41%) menjawab netral), dan 7 orang (7%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan bahwa pekerjaan mereka membuat kehidupannya menjadi rumit.

Pada item suasana hati saya di tempat kerja terganggu karena kehidupan pribadi saya (X.3) dari 100 karyawan sebanyak 5 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju, 41 orang (41%) menjawab tidak setuju, 50 orang (50%) menjawab netral, dan 4 orang (4%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karywan netral dengan pernytaan suasana hati mereka di tempat kerja terganggu karena kehidupan pribadi mereka.

Pada item pekerjaan saya menjadi tidak beraturan karena kehidupan pribadi saya (X.4) dari 100 karyawan sebanyak 10 orang (10%) menjawab sangat tidak setuju, 55 orang (55%) menjawab tidak setuju, dan 35 orang (35%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan.

Pada item saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena pekerjaan (X.5) dari 100 karyawan sebanyak 16 orang (16%) menjawab sangat tidak setuju, 35 orang (35%) menjawab tidak setuju, dan 49 orang (49%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju denga pernyataan bahwa mereka merasa sulit bekerja karena masalah pribadi.

Pada item saya merasa sulit bekerja karena masalah pribadi (X.6) dari 100 karyawan sebanyak 12 orang (12%) menjawab sangat tidak setuju, 29 orang (29%) menjawab tidak setuju, 58 orang (58%)

menjawab netral, dan 1 orang (1%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan bahwa mereka melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan.

Pada item saya melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan (X.7) dari 100 karyawan sebanyak 18 orang (18%) menjawab sangat tidak setuju, 30 orang (30%) menjawab tidak setuju, 50 orang (50%) menjawab netral, dan 2 orang (2%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bersifat netral dengan pernyataan mereka melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan.

Pada item kehidupan pribadi saya menjadi tidak beraturan karena pekerjaan saya (X.8) dari 100 karyawan sebanyak 26 orang (26%) menjawab sangat tidak setuju, 33 orang (33%) menjawab tidak setuju, dan 41 orang (41%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan bahwa mereka merasa sangat lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja.

Pada item saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja (X.9) dari 100 karyawan sebanyak 30 orang (30%) menjawab sangat tidak setuju, 37 orang (37%) menjawab tidak setuju, dan 33 orang (33%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan mereka terlalu lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja.

Pada item saya menunda kehidupan pribadi untuk hal pekerjaan (X.10) dari 100 karyawan sebanyak 22 orang (22%) menjawab sangat tidak setuju, 36 orang (36%) menjawab tidak setuju, dan 42 orang (42%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan netral dengan pernyataan mereka menunda hal pribadi untuk pekerjaan.

Pada item kehidupan pribadi saya membuat saya tidak semangat untuk bekerja (X.11) dari 100 karyawan sebanyak 31 orang (31%) menjawab sangat tidak setuju, 46 orang (46%) menjawab tidak setuju, 19 orang (19%) menjawab netral, dan 4 orang (4%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan kehidupan pribadi mereka membuatnya tidak semangat untuk bekerja.

Pada item saya kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (X.12) dari 100 karyawan, sebanyak 21 orang (21%) menjawab sangat tidak setuju, 39 orang (39%) menjawab tidak setuju, 37 orang (37%) menjawab netral, dan 3 orang (3%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada item kehidupan pribadi saya tidak memberi energy atau dorongan untuk pekerjaan yang saya lakukan (X.13) dari 100 karyawan, sebanyak 19 orang (19%) menjawab sangat tidak setuju, 31 orang (31%) menjawab tidak setuju, 41 orang (41%) menjawab netral,

dan 1 orang (1%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan kehidupan pribadi mereka tidak memberi energy untuk pekerjaan yang dilakukan.

Pada item saya tidak senang dengan jumlah waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan (X.14) sebanyak 11 orang (11%) menjawab sangat tidak setuju, 45(45%) orang menjawab tidak setuju, dan 44 orang (44%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan tidak senang dengan waktu yang dimiliki untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan.

Pada item suasana hati saya kurang baik karena pekerjaan saya (X.15) dari 100 karyawan, sebanyak 14 orang (14%) menjawab sangat tidak setuju, 50 orang (50%) menjawab tidak setuju, 35 orang (35%) menjawab netral dan 1 orang (1%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan suasana hati mereka kurang baik karena pekerjaannya.

#### 4.3.2 Variabel Turnover Intention

**Table 4.5**

**Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T	Me an
	ST S	TS	N	S	S S		STS	TS	N	S	SS	(%)	
Y.1	17	48	33	2	0	100	17%	48%	33%	2%	0%	%	2

Y.2	15	39	45	1	0	100	15%	39%	45%	1%	0%	%	3
Y.3	19	43	38	0	0	100	19%	43%	38%	0%	0%	%	2
Y.4	11	52	37	0	0	100	11%	52%	37%	0%	0%	%	2

Sumber : Data diolah, 2023

Dari variabel Turnover Intention (Y) pada item saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang (Y.1) dari 100 karyawan, sebanyak 17 orang (17%) menjawab sangat tidak setuju, 48 orang (48%) menjawab tidak setuju, 33 orang (33%) menjawab netral, dan 2 orang (2%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, bahwa sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya sekarang.

Pada item saya dapat meninggalkan organisasi ini dan bekerja untuk organisasi lain ditahun berikutnya (Y.2) dari 100 karyawan, sebanyak 15 orang (15%) menjawab sangat tidak setuju, 39 orang (39%) menjawab tidak setuju, 45 orang (45%) menjawab netral, dan 1 orang (1%) menjawab setuju. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan mereka dapat meninggalkan perusahaan ini dan bekerja di perusahaan lain di tahun berikutnya.

Pada item saya tidak berkeinginan untuk tinggal di organisasi ini untuk mengembangkan karir dalam waktu yang lama (Y.3) dari 100 karyawan, sebanyak 19 orang (19%) menjawab sangat tidak setuju, 43 orang (43%) menjawab tidak setuju, dan 38 orang (38%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, maka dapat

dinyatakan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan mereka tidak ingin untuk tinggal di perusahaan sekarang untuk mengembangkan karir dalam waktu lama.

Pada item saya berpikir mungkin saya tidak memiliki masa depan yang baik jika tetap dengan organisasi ini (Y.4) dari 100 karyawan, sebanyak 11 orang (11%) menjawab sangat tidak setuju, 52 orang (52%) tidak setuju, dan 37 orang (37%) netral. Berdasarkan data dan mean (2) pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan mungkin tidak bisa memiliki masa depan yang baik jika tetap dengan organisasi sekarang.

#### 4.3.3 Variabel Job Satisfaction

**Table 4.6**  
**Deskripsi Variabel Job Satisfaction (Z)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T (%)	Me an
	S T S	T S	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	0	57	32	11	100	0%	0%	57%	32%	11%	%	3
Z.2	0	0	68	16	16	100	0%	0%	68%	16%	16%	%	3
Z.3	0	0	4	50	46	100	0%	0%	4%	50%	46%	%	4
Z.4	0	0	47	40	13	100	0%	0%	47%	40%	13%	%	3
Z.5	0	0	12	45	43	100	0%	0%	12%	45%	43%	%	4
Z.6	0	0	20	41	39	100	0%	0%	20%	41%	39%	%	4
Z.7	0	0	63	24	13	100	0%	0%	63%	24%	13%	%	3
Z.8	0	0	59	21	20	100	0%	0%	59%	21%	20%	%	3
Z.9	0	0	21	72	7	100	0%	0%	21%	72%	7%	%	4
Z.10	0	0	10	50	40	100	0%	0%	10%	50%	40%	%	4



Z.11	0	17	48	35	100	0%	0%	17%	48%	35%	%	4
------	---	----	----	----	-----	----	----	-----	-----	-----	---	---

Sumber : Data diolah, 2023

Dari variabel Turnover Intention (Z) pada item saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya (Z.1) dari 100 karyawan, sebanyak 11 orang (11%) menjawab sangat setuju, 32 orang (32%) setuju, dan 57 orang (57%) netral. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan netral dengan pernyataan mereka merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Pada item gaji yang saya terima cukup/seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang saya pikul (Z.2) dari 100 karyawan, sebanyak 16 orang (16%) menjawab sangat setuju, 16 orang (16%) setuju, dan 68 orang (68%) netral. Berdasarkan data dan mean (3) pada tabel di atas, maka dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan gaji yang diterima cukup.

Pada item tersedianya tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai (Z.3) dari 100 karyawan, sebanyak 46 orang (46%) menjawab sangat setuju, 50 orang setuju, dan 4 orang netral. Berdasarkan data dan mean (4) pada tabel di atas, maka dinyatakan bahwa sebagian karyawan setuju dengan pernyataan tempat ibadah di tempat kerja mereka memadai.

Pada item supervisor memberikan dukungan pada karyawan saat bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja (Z.4) dari 100 karyawan, sebanyak 13 orang (13%) menjawab sangat setuju, 40 orang (40%) setuju, dan 47 orang (47%) netral. Berdasarkan tabel dan

mean(3) maka dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan netral dengan pernyataan supervisor memberi dukungan karyawan.

Pada item keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan (Z.5) dari 100 karyawan, sebanyak 43 orang (43%) menjawab sangat setuju, 45 orang (45%) menjawab setuju, dan 12 orang (12%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (4) maka dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan promosi yang dilakukan perusahaan adil bagi semua karyawan.

Pada item kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target (Z.6) dari 100 karyawan, sebanyak 39 orang (39%) menjawab sangat setuju, 41 orang (41%) menjawab setuju, dan 20 orang (20%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (4) dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan rekan kerja memiliki kemampuan untuk bekerja sama.

Pada item jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas (Z.7) dari 100 karyawan, sebanyak 13 orang (13%) menjawab sangat setuju, 24 orang (24%) menjawab setuju, dan 63 orang (63%) menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (3), dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan netral dengan pernyataan jabatan yang dijanjikan perusahaan dipromosikan dengan jelas.

Pada item kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai karyawan (Z.8) dari 100 karyawan, sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju, 21 orang (21%) menjawab setuju, dan 59 orang (59%) menjawab netral.

Berdasarkan data dan mean (3), maka dikatakan bahwa rata-rata karyawan netral dengan pernyataan kebijakan perusahaan dalam memberi pensiunan bermanfaat bagi karyawan.

Pada item kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan (Z.9) dari 100 karyawan, sebanyak 7 orang (7%) menjawab sangat setuju, 72 orang (72%) setuju, dan 21 orang (21%) netral. Berdasarkan data dan mean (4), maka dikatakan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan perusahaan bijak dalam memberikan bonus kepada karyawan.

Pada item pekerjaan saya menarik dan saya nyaman bekerja disini (Z.10) dari 100 karyawan, sebanyak 40 orang (40%) menjawab sangat setuju, 50 orang (50%) menjawab setuju, dan 10 orang menjawab netral. Berdasarkan data dan mean (4) maka dikatakan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan pekerjaan mereka menarik dan membuat mereka nyaman.

Pada item orang-orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain (Z.11) dari 100 karyawan, sebanyak 35 orang (35%) menjawab sangat setuju, 48 orang (48%) setuju, dan 17 orang (17%) netral. Berdasarkan data dan mean (4) maka dikatakan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan orang-orang diperusahaan dapat bergaul dengan baik.

#### **4.4 Pengujian Model Pengukuran dan Struktural**

##### **4.1.1 Hasil Model Pengukuran (Outer Model)**

###### **a. Discriminant Validity**

Pengujian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah :

**Table 4.7**  
**Komputasi Nilai Cross Loading**

<b>Simbol</b>	<b>JS</b>	<b>TI</b>	<b>WLB</b>
<b>JS1</b>	<b>0.649</b>	0.464	0.284
<b>JS2</b>	<b>0.763</b>	0.493	0.350
<b>JS3</b>	<b>0.738</b>	0.312	0.355
<b>JS4</b>	<b>0.819</b>	0.362	0.330
<b>JS5</b>	<b>0.791</b>	0.458	0.447
<b>JS6</b>	<b>0.829</b>	0.406	0.390
<b>JS7</b>	<b>0.799</b>	0.407	0.515
<b>JS8</b>	<b>0.858</b>	0.405	0.453
<b>JS9</b>	<b>0.826</b>	0.425	0.449
<b>JS10</b>	<b>0.842</b>	0.367	0.380
<b>JS11</b>	<b>0.783</b>	0.372	0.324
<b>TI1</b>	0.459	<b>0.942</b>	0.592
<b>TI2</b>	0.455	<b>0.960</b>	0.534
<b>TI3</b>	0.508	<b>0.836</b>	0.404
<b>TI4</b>	0.451	<b>0.863</b>	0.399
<b>WLB1</b>	0.473	0.318	<b>0.685</b>
<b>WLB2</b>	0.294	0.237	<b>0.719</b>
<b>WLB3</b>	0.448	0.367	<b>0.693</b>
<b>WLB4</b>	0.298	0.2530	<b>0.715</b>
<b>WLB5</b>	0.248	0.244	<b>0.702</b>
<b>WLB6</b>	0.270	0.279	<b>0.716</b>
<b>WLB7</b>	0.228	0.285	<b>0.686</b>
<b>WLB8</b>	0.205	0.348	<b>0.675</b>
<b>WLB9</b>	0.228	0.265	<b>0.719</b>
<b>WLB10</b>	0.200	0.253	<b>0.713</b>
<b>WLB11</b>	0.225	0.242	<b>0.692</b>
<b>WLB12</b>	0.199	0.283	<b>0.718</b>
<b>WLB13</b>	0.393	0.515	<b>0.694</b>
<b>WLB14</b>	0.439	0.541	<b>0.683</b>
<b>WLB15</b>	0.519	0.620	<b>0.628</b>

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai loading factor lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi silang pada variabel yang lain atau nilai tabel lebih tinggi dari kolom. Oleh karena itu, instrumen tersebut bisa diasumsikan mampu mengukur variabel laten.

**Table 4.8 Outer Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan AVE**

Variabel	Item Pengukuran	Loading Faktor	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
<b>Work Life Balance</b>	WLB1	0.685	0.928	0.938	0.628
	WLB2	0.719			
	WLB3	0.693			
	WLB4	0.715			
	WLB5	0.702			
	WLB6	0.716			
	WLB7	0.686			
	WLB8	0.675			
	WLB9	0.719			
	WLB10	0.713			
	WLB11	0.692			
	WLB12	0.718			
	WLB13	0.694			
	WLB14	0.683			
	WLB15	0.628			
<b>Turnover Intention</b>	TI1	0.942	0.922	0.931	0.813
	TI2	0.960			
	TI3	0.836			
	TI4	0.863			
	JS1	0.649			
	JS2	0.763			
	JS3	0.738			
	JS4	0.819			

<b>Job Satisfaction</b>	JS5	0.791	0.940	0.943	0,517
	JS6	0.829			
	JS7	0.799			
	JS8	0.858			
	JS9	0.826			
	JS10	0.842			
	JS11	0.783			

Sumber : Data diolah 2023

#### **b. Convergent Validity**

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa loading factor melebihi 0,6. Yaitu mulai dari 0,28 sampai 0,960 menunjukkan validitas yang memenuhi dari semua variabel. Nilai loading factor melebihi kriteria minimum yang artinya semua variabel dikatakan valid. Dapat Diasumsikan bahwa model tersebut dapat menggambarkan hubungan semua indikator dengan variabel latennya. Worklife balance, turnover intention, dan job satisfaction dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria pengukuran convergent validity  $> 0,6$ .

#### **c. Composite Reliability**

Pada tabel 4.5 dapat dilihat pada kolom composite reliability (menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya) yang menunjukkan bahwa nilai composite reliability dari variabel- variabel tersebut diatas 0,7, maka mengindikasikan semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik.

#### **d. Average Variance Extracted (AVE)**

Dalam tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai AVE di setiap variabel  $> 0,5$  yang artinya semua indikator dikatakan valid karena

hasil pengukuran model memenuhi persyaratan dengan nilai AVE berkisar antara 0.628 hingga 0,517.

**e. Cronbach Alpha.**

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel > 0,7 . worklife balance (0.928), turnover intention (0.922), dan job satisfaction (0.940) dengan demikian instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

#### 4.5 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengukuran Goodness of fit model (GFM) digunakan untuk memvalidasi bahwa variabel terikat dapat memperjelas keragaman variabel bebas. Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan berdasarkan nilai  $Q^2$  seperti pada tabel di bawah ini :

**Table 4.9**  
**Hasil Pengujian Goodness Fit**

Model Struktural	Variabel	R-Square
1	Job Satisfaction	0.309
2	Turnover Intention	0.395
$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$ $Q^2 = 1 - (1 - 0.309) (1 - 0.395)$ $Q^2 = 0.582$		

Sumber : Data Diolah, 2023

Informasi pada tabel 4.3 bahwa nilai  $R^2$  variabel job satisfaction sebesar 0,309 atau 30,9%. Artinya variabel job satisfaction dapat dijelaskan oleh variabel turnover intention dan worklife balance sebesar 30,9%. Kemudian, kontribusi variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini sebesar 69.1%. Sedangkan nilai  $R^2$  untuk variabel turnover intention sebesar 0,395 atau 39,5%. Hal ini menunjukkan

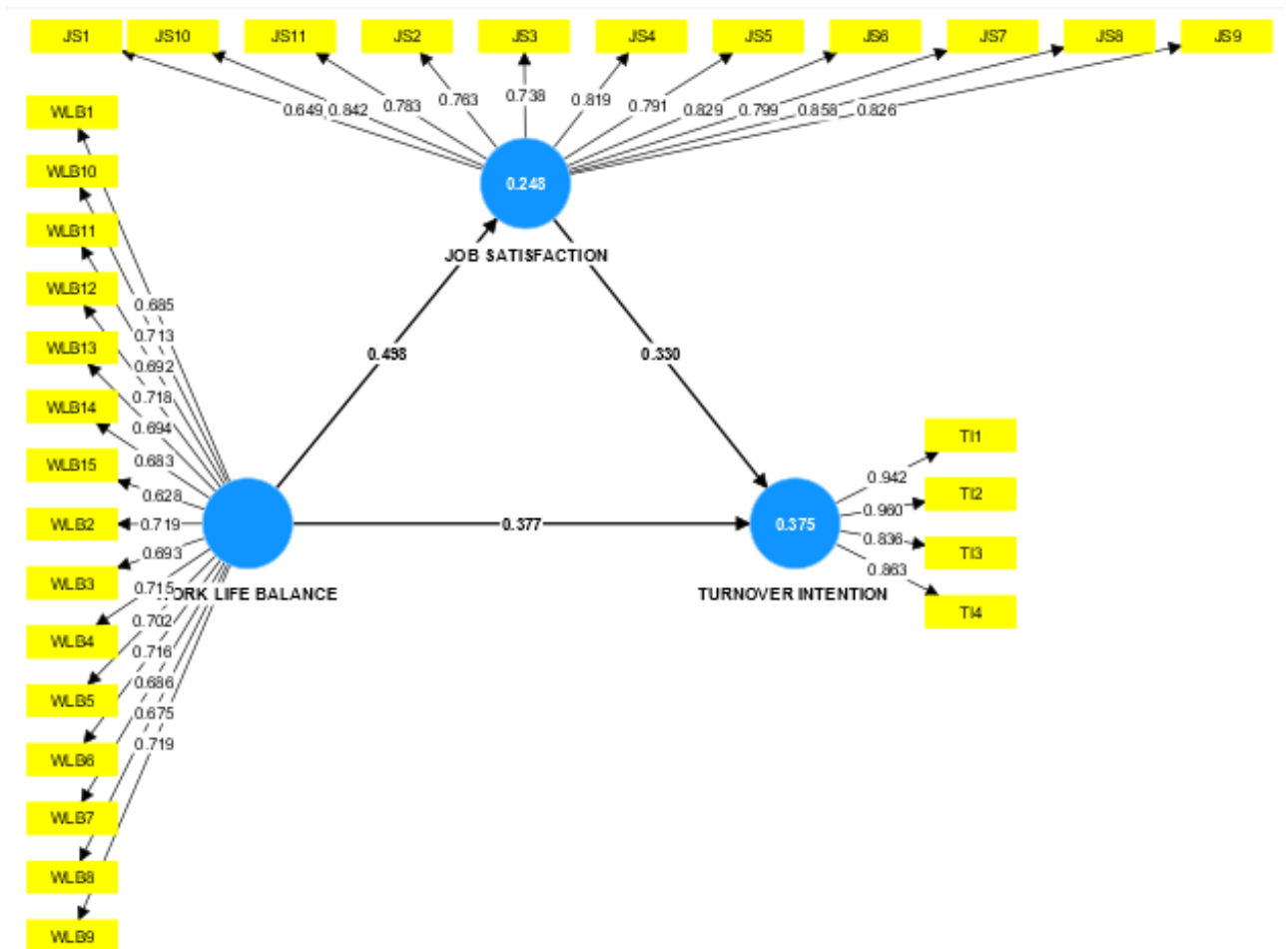
bahwa variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel job satisfaction dan worklife balance sebesar 39,5%. Sedangkan sisanya sebesar 60,5% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Keberagaman variabel job satisfaction yang dapat dijelaskan dalam model penelitian ini dilihat dari nilai  $Q^2$  sebesar 0,582 atau 58,2%. Sedangkan sisanya sebesar 41,8% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak menjadi perhatian dalam penelitian ini. Dengan demikian, kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 58,2%.

#### **4.6 Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini diproyeksikan untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel yang dikembangkan dalam model. Uji ini berdasar pada nilai T- Statistik  $>$  T-Tabel (1,96) maka hipotesis diterima. Hasil ini disajikan pada gambar 1 dan tabel 7 sebagai berikut.





**Table 4.10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh**

Hipotesis	Original sampel (o)	Standart Deviation (STEDV)	T-Statistik	P-Value	Ket
1 (X-Y)	0.330	0.085	4.478	0.000	Sig
2 (X-Z)	0.498	0.094	5.342	0.000	Sig
3 (Z-Y)	0.377	0.085	4.266	0.000	Sig
4 (X-Z-Y)	0.200	0.067	2.989	0.003	Sig

Sumber : Data Diolah, 2023

Gambar 1 dan tabel 4.4 secara umum menunjukkan bahwa work life balance (X) berpengaruh terhadap turnover intention (Y) dan job satisfaction. Selanjutnya, job satisfaction (Z) dapat mempengaruhi turnover intention (Y). Selanjutnya, menunjukkan bahwa job satisfaction

(Z) dapat memediasi hubungan antara worklife balance (X) dengan turnover intention (Y).

#### **4.7 Pembahasan**

Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negatif terhadap pola sikap dan perilaku pegawai termasuk niat untuk berpindah yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Fenomena lain yang menjadi perhatian yaitu adanya perkembangan teknologi komunikasi yang mengakibatkan adanya batasan antara waktu kerja dan waktu menjalani kehidupan pribadi. Maka *Work-life balance* menjadi perhatian penting bagi organisasi dalam menjaga kinerja organisasi. Dalam penelitian ini kami melakukan penelitian untuk menguji *work-life balance* terhadap *intention turnover* dengan mediasi *job satisfaction*.

##### **a. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* (H1)**

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention sebesar 4,478 dengan signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menggambarkan bahwa semakin rendah *work life balance* tenaga penunjang kesehatan maka semakin tinggi keinginan mereka untuk keluar (*turnover intention*) sebesar dari pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Indeks et al., 2022), Sismawati (Sismawati & Lataruva, 2020), dan Riyanto (Riyanto, 2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Nurdin (Nurdin & Rohaeni, 2020) dimana beliau pada penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Stephen (Stephen & Sibarani, 2019), Zamzamy (Zamzamy et al., 2021), dan (Dessyarti, 2022) yang menyatakan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

**b. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Job Satisfaction* (H2)**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada karyawan tenaga penunjang kesehatan di RSI UNISMA Malang diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* sebesar 5,342 dengan signifikansi  $0,000 < P\text{-value} < (0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rina (Information, 2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini juga dilakukan oleh Azdnal (Azdanal et al., 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh dengan arah positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Inayah (Alfatihah et al., 2021) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

Studi ini membuktikan temuan yang cukup berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reuny (Endeka et al., 2020) Yang menyatakan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tinggi rendahnya *Worklife balance* tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**c. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (H3)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 4,266 dengan signifikansi  $0,000 < P\text{-value}$  (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada dasarnya, semakin tinggi *job satisfaction* yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Artinya, karyawan yang merasa kepuasan kerjanya baik maka akan secara signifikan menurunkan *turnover intention* pada diri karyawan. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lubis (Lubis & Onsardi, 2021) dan Iqbal (Iqbal & Nastiti, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain yang juga mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh (Jaya & Widiastini, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job satisfaction* akan sangat mempengaruhi *turnover intention*.

Disamping itu, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Gayatri (Gayatri, 2020), (Derrick, 2020), Ratna (Ratnaningsih, 2021), dan Ibrahim (Ibrahim & Suhariadi, 2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara job satisfaction terhadap turnover intention.

***d. Pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *intention turnover* sebesar 2,989 dengan signifikansi  $0,003 < P\text{-value} (0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa job satisfaction mampu memediasi antara *worklife balance* dan *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latupapua (Latupapua et al., 2022) dan Wiwik (Sismawati & Lataruva, 2020) dengan pernyataan variabel kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Disamping itu, hasil penelitian ini tidak sejalan atau bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prayogi (Prayogi et al., 2019) yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *Work life balance* terhadap turnover intention

Ketika karyawan yang bekerja dalam organisasi merasa bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadinya baik, maka akan terbentuk kepuasan dalam bekerja pada perusahaan serta berdampak pada tingkat turnover intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* karyawan menjadi variabel yang perlu diperhatikan pula bagi

perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerjanya, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan tenaga penunjang medis RSI UNISMA.

#### 4.8 Integritas Keislaman

Sebagai makhluk hidup dan makhluk Allah SWT, manusia harus memenuhi kebutuhan hidupnya artinya manusia harus bekerja. Oleh sebab itu, manusia harus menyeimbangkan kehidupan antara dunia dan akhiratnya. Seperti yang ada di dalam surat Al- Qashash ayat 77 dan At-Taubah ayat 71:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya : Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (QS. Al Qashash : 77)*

Dari ayat yang sudah disebutkan dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan menuju kehidupan yang seimbang. Artinya, antara kehidupan dunia dan akhirat juga harus seimbang. Akhirat harus diperjuangkan namun tanpa meninggalkan kehidupan dunia begitu saja, karena apa yang kita lakukan di dunia semua dilakukan demi mencapai ridho Allah SWT (ibadah) yang nantinya akan membawa kebaikan di akhirat. Hal tersebut, seperti konsep work life balance, yaitu diharuskan menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan diluar pekerjaan. Salah

satunya meskipun begitu banyak pekerjaan tapi harus selalu menjalankan perintah Allah yakni ibadah sholat lima waktu dan ibadah-ibadah lainnya.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ  
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

*Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (QS. At-Taubah :71)*

Ayat di atas dapat dipahami, bahwa laki-laki dan perempuan saling tolong-menolong, terutama dalam suatu urusan rumah tangga dan memiliki tugas dan kewajiban yang sama untuk menjalankan amar ma'ruf dan nahi munkar. Namun ada perintah Allah yang ditujukan kepada masing-masing individu, yakni mengerjakan sholat, puasa, zakat, dan lainnya. Worklife balance ini juga didukung oleh sebuah hadist seperti di bawah ini:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلِ يَدَيْهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

*Artinya: "Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya." (HR. Thabrani).*

Dari hadist tersebut, maka insya Allah dapat disimpulkan bahwa Islam sangat mendukung prinsip *work-life balance*. Di satu sisi muslim diperintahkan untuk mencari nafkah dan Allah memuliakan orang yang

mencari nafkah untuk dirinya dan keluarganya. Islam juga telah mengajarkan kita untuk tidak berlebih-lebihan dalam mencintai harta. Di sisi lain, seorang muslim memiliki kewajiban untuk menjaga keluarganya dari api neraka, yang dilakukan melalui contoh dan teladan yang membutuhkan kehadiran muslim di tengah keluarganya.

Dalam hubungannya dengan turnover intention, islam menganjurkan setiap individu untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, oleh karena itu mereka yang bekerja tidak boleh putus asa atau bahkan ingin berhenti, seperti dalam ayat berikut dari Al-Qur'an Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهٖ (الانشقاق : ٦)

*Artinya : Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya(QS. Al-Insyiqaq :6).*

Berdasarkan ayat diatas, seseorang akan beruntung jika mendapatkan dan mengerjakannya dengan serius dan tuntas. Selama usaha itu halal dan mengikuti petunjuk Allah SWT, jangan sia-siakan pekerjaan yang telah didapat, karena bekerja lebih baik daripada menganggur atau mengemis. Konsep turnover intention ini juga dijelaskan dalam surat Al-Isra' ayat 36 seperti di bawah ini:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

*Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban (Al-Isra' ayat :36).*



Dalam ayat ini menegaskan bahwa manusia pun akan dituntut untuk mempertanggungjawabkan kerja hatinya. Para ulama menggaris bawahi bahwa apa yang tersirat dalam hati, bermacam-macam dan bertingkat-tingkat. Ada yang dinamai *hajis* yaitu sesuatu yang terlintas dalam pikiran secara spontan dan berakhir seketika. Selanjutnya *khatir* yaitu yang terlintas sejenak kemudian terhenti. Yang ketiga adalah *hadits nafs* yaitu bisikan-bisikan hati yang dari saat ke saat muncul dan bergejolak. Peringkat ke empat adalah *hamm* yaitu kehendak melakukan sesuatu sambil memikirkan cara-cara pencapaiannya, dan yang terakhir adalah sebelum melangkah mewujudkan kegiatan adalah *'azm* yakni kebulatan tekad setelah rampungnya seluruh proses *hamm* dan dimulainya langkah awal bagi pelaksanaannya (M. Quraish Shihab, 2002:473).

Dalam penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika kita ingin berpindah pekerjaan kita harus mengetahui apakah dengan pindahnya kita dari pekerjaan yang kita miliki sekarang itu bisa berdampak baik dengan kehidupan kita, artinya apapun yang akan kita lakukan haruslah kita amati terlebih dahulu agar tidak menyesal di kemudian hari.

Orang yang bekerja dengan baik, profesional dan sempurna, maka ia akan memperoleh tidak hanya keuntungan material tetapi juga keuntungan spiritual. Kerja itu merupakan upaya kemanusiaan kita untuk menunjukkan kualitas kita dihadapan Allah Swt. Orang yang bekerja pada bidang agama, harus menyadari bahwa ia sedang membangun *image* dan *track record*-nya dihadapan Allah dan juga di hadapan manusia. Oleh

sebab itu, menjadi keharusan bagi seorang pekerja untuk menunjukkan kerja yang baik dan menghindari diri dari hal-hal yang merusak namanya. Seperti yang dijelaskan pada (QS. At-Taubah ayat 105)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة : ١٠٥)

*Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah ayat 105)*

Dijelaskan bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memberikan nilai dan makna bagi setiap tindakan seorang Muslim. Jika ayat ini diterapkan pada pandangan seorang muslim tentang kepuasan kerja, maka kepuasan kerja seorang muslim akan tercapai jika setiap pekerjaan mengandung nilai kebaikan, dan jika dijalankan maka setiap pekerjaan mengandung nilai ibadah.

Sehingga seorang muslim dapat meyakini bahwa apa yang dilakukannya adalah halal dan bermanfaat ketika suatu pekerjaan membawa kebaikan baginya atau membawa berkah. Nilai atau ridha Allah merupakan nilai utama bagi seorang muslim dalam menjalankan setiap tugas dalam suatu organisasi apalagi pekerjaannya bermanfaat bagi manusia dan agama. Secara sederhana, kepuasan pekerjaan seorang muslim mencakup aspek duniawi dan religiusitas. Konsep job satisfaction ini juga dijelaskan dalam surat Ibrahim ayat 7 sebagai berikut :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih (QS.Ibrahim ayat : 7).*

Ayat diatas sudah sangat jelas memerintahkan bahwa yang harus dilakukan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya ialah dengan cara bersyukur dan tidak iri dengan orang lain, melainkan harus melihat orang-orang yang nasibnya kurang beruntung dari dirinya. Maka dengan sikap itulah, seorang karyawan akan lebih merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya.

## BAB V

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa :

1. Hipotesis pertama (H1) pengaruh worklife balance terhadap turnover intention, diterima. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work-life balance* karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi. Keseimbangan yang dimiliki karyawan dapat mengarahkan pada perilaku-perilaku kerja yang positif, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Hipotesis kedua (H2) pengaruh worklife balance terhadap job satisfaction, diterima. Menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *work-life balance* karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Keseimbangan dari segi waktu, keterlibatan, maupun kepuasan akan menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan. Sikap positif yang dimiliki karyawan menimbulkan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi.

3. Pada hipotesis ketiga (H3) pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention, diterima. Terbukti bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, gaji, promosi, dan supervisi akan merasa nyaman berada di perusahaan atau organisasi karena kondisi pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan yang diharapkan.
4. Pada hipotesis ke empat (H4) Pengaruh worklife balance terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel intervening, diterima. variabel job satisfaction terbukti memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Apabila dalam *work-life balance* karyawan merasa tidak puas dengan rekan kerja, promosi, gaji, supervisi, atau pekerjaan itu sendiri, maka dapat menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 79. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.431>
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Armstrong, M. (2021). *Layanan Ketenagakerjaan dan MSM: Handbook Manajemen SDM*. NUSAMEDIA.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention. *Junior Scientific Researcher Journal] Jsr*, 33(1), 33–48.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Millenial Di Yogyakarta)*. 3(1), 81–96.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik

Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>

Chasanah, U., & Saputra, D. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Workplace Incivility. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 29(2), 1–17. <https://doi.org/10.32477/jkb.v29i2.241>

Derrick. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. In *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 6, Issue 1, pp. 29–33).

Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>

Dessyarti, I. A. N. dan R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Edunomika*, 06(01), 1–18.

Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.

Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1–13.

<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/2062%0Ahttps://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/2062/1154>

Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media Group.

Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.

Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.  
<http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>

Gendro, w. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>

Hanafi, K., Pontoh, G., & Novitasari, E. (2022). *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. K-Media.

Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention ( Studi Kasus. *Jurnal E-Bis ( Ekonomi-Bisnis )*, 6(1), 47–55.

Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentionkaryawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar Ii). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, Vol.13(No.02), 225–230.  
<http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/48>



- Herliana, N. F., Jakarta, U. N., Handaru, A. W., Jakarta, U. N., Parimita, W., & Jakarta, U. N. (2021). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN REAL. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 04. 10.21009/jdmb.04.2.3%0AJurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Deepublish.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jenius*, 5(3), 543–555.
- Indeks, H., Tubuh, M., Resiko, D., Back, L., Pada, P., & Di, P. (2022). *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. 7(1), 3–6.
- Iqbal, M., & Nastiti, H. (2022). Jurnal Akuntansi dan Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(22), 1–13.
- Isnaton, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Life Balance on Turn Over Intention in the Woodworking Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, IV(VI), 251–255.
- Jaya, I. M. W. ., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–86. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135>
- D., Saputra Pratama Pegia, Z., Nuvriasari, A., & Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan

Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 843–856. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

Karlita, I. V., Surati, S., & Suryatni, M. (2020). The Effect of Job Characteristics and Work Life Balance on Performance through Job Satisfaction as Intervening Variables (Studies on Female Partners on Gojek Services in Mataram City). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 145. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2161>

Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>

Latupapua, C. V., Risambessy, A., Kumbangsila, R., Ekonomi, F., & Pattimura, U. (2022). Volume . 18 Issue 3 ( 2022 ) Pages 449-458 *INOVASI: Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 ( Print ) 2528-1097 ( Online ) Keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention pada generasi millennial ; kepuasan kerja sebagai variabel peme. 18(3), 449–458.* <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i3.10917>

Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal*

*Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208.  
<https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>

Marta, O., & Evanita, S. (2021). *The Effect of Work-Life Balance and Human Relations on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Bank Nagari Employees*. 192(Piceeba), 557–561.

Nugraha, D. (2019). “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya.” *Agora*, 7(2), 6.  
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9112>

Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). “Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction.” *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132.  
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.

Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>

Perkebunan, I. (n.d.). *Pengaruh kepuasan kerja dan kehidupan kerja keseimbangan pada niat turnover karyawan secara nyata industri perkebunan*.

Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 297.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p05>

- Praditya, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Okui Kopi. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(April), 27–37. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/economos/article/download/1615/984>
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable on the Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13.
- Rahajeng, M. G., & Kristin Handayani. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51–59. <https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841>
- Rahman, A., Fathorrahman, & Agustina Karnawati, T. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Human Resource Practice and the Labour Market Against the Desire to Move Employees. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6 (2) Mei 2020 ISSN: 2407-2648 (Print) ISSN: 2407-263X (Online), DOI: 10.31289/jkbm.v6i2.3553 Available Online <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman>, 6(2), 164–178. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu*

*Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>

Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perrguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *Manajerial*, 9(02), 168. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3932>

Rizqiana, D. I. (2020). *Worklife Balance Sebagai Gaya Hidup*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palangkaraya/baca-artikel/13616/Worklife-Balance-Sebagai-Gaya-Hidup.html>

Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.

Sarjana, S., & Silalahi, M. (2022). *Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Media Sains Indonesia.

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Stephen, & Sibarani, M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Karyawan dan Komunikasi Hirarki terhadap Turnover Intention (Studi Pada Firma Merak Food Industries). *Journal of Accounting and Business Studies*, 4(2), 1–15.

Sudrajat, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Pada Departemen QA Bagian QC PT.X Garment Kabupaten Tasikmalaya. *Computech, Jurnal*, 15(2), 74–77. <http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/243>

- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan(Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (A. Nuryanto (ed.); 3rd ed.). alfabeta.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V., & Maharani. (2019). *Riset Manajemen SDM*.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V., & Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*.
- Susanti, D., & Halilah, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *30th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036–1045.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706.
- Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia (Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas)*.
- Tumbel, T. M. (2011). *-Pengaruh-Work-Life-Balance-Dan-Burnout-T*. 1–8.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wardana, M. C., & , Rina Anindita, R. I. (2020). Work Life Balance, Turnover

Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.

Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.

Widada, & Aruman, E. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. IPB Press.

Widiasworo, Erwin. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta : Araska

Wijayanto, N. W., Suroto, & Wahyuni, I. (2020). Hubungan Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr . R . Soedjati Kabupaten Grobongan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(5), 652–656.

Yustiani, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisi Kajian di Masa Pandemi Covid-19)*. Literasi Nusantara.

Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 205–220.  
<https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1681>

# LAMPIRAN



## Lampiran 1. Kuesioner

### KARAKTERISTIK PEKERJA

Nama (Boleh inisial) :  
Usia (Th) :  
Jenis Kelamin :  
Lama bekerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia kemudian pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1-5 yang memiliki arti :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

#### A. Work Life Balance

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan saya membuat saya tidak memiliki energi untuk melakukan kegiatan pribadi					
2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi menjadi semakin rumit.					
3	Suasana hati saya di tempat kerja terganggu karena kehidupan pribadi saya					
4	Pekerjaan saya menjadi tidak beraturan karena kehidupan pribadi saya					
5	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena pekerjaan					
6	Saya merasa sulit bekerja karena masalah pribadi.					
7	Saya melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan.					
8	Kehidupan pribadi saya menjadi tidak beraturan karena pekerjaan saya.					
9	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja.					
10	Saya menunda kehidupan pribadi untuk					

	hal pekerjaan.					
11	Kehidupan pribadi saya membuat saya tidak semangat untuk bekerja.					
12	Saya kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
13	Kehidupan pribadi saya tidak memberi energy atau dorongan untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
14	Saya tidak senang dengan jumlah waktu yang saya miliki untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan.					
15	Suasana hati saya kurang baik karena pekerjaan saya.					

### B. Turnover Intention

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.					
2	Saya dapat meninggalkan organisasi ini dan bekerja untuk organisasi lain ditahun berikutnya.					
3	Saya tidak berkeinginan untuk tinggal di organisasi ini untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama.					
4	Saya berpikir mungkin saya tidak memiliki masa depan yang baik jika tetap dengan organisasi ini.					

### C. Job Satisfaction

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
2	Gaji yang saya terima cukup/seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang saya pikul.					
3	Tersedianya tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai.					
4	Supervisor memberikan dukungan pada karyawan saat bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja.					
5	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan.					

6	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target.					
7	Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas.					
8	Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai karyawan.					
9	Kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan.					
10	Pekerjaan saya menarik dan saya nyaman bekerja disini.					
11	Orang-orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain.					

## Lampiran 2. Tabulasi Data Responden

WB 1	WB 2	WB 3	WB 4	WB 5	WB 6	WB 7	WB 8	WB 9	WB 10	WB 11	WB 12	WB 13	WB 14	WB 15
1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3
1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2
1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1
2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1
1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	3	1
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2
2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	2	2
2	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2
2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	1
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3
1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2
2	3	1	3	2	2	5	3	3	2	2	2	2	1	1
1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1



1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3
2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1
1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1
1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1
1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3
2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2
2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2
2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1
2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1
2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2
1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1

TI1	TI2	TI3	TI4
1	1	1	3
2	3	2	3
1	2	1	1
1	3	1	3
2	2	2	2
1	1	1	1
2	3	1	2
3	4	2	3
3	1	3	1
1	1	2	1
1	2	1	1
2	3	3	3
3	2	2	3
3	2	2	2
2	3	3	3
1	1	2	1
2	2	1	1
1	1	2	1
1	1	2	1
4	3	1	3
3	2	2	2
3	5	1	1
1	1	1	1

1	2	2	2
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	2	1
1	1	1	1
2	2	1	2
1	1	2	1
1	1	1	1
1	1	1	1
2	2	1	2
1	1	1	1
1	1	1	1
2	2	1	3
2	2	3	3
3	3	3	3
2	2	3	1
2	2	2	1
2	2	2	1
1	2	2	2
1	1	1	1
2	2	1	1
3	3	2	2
2	2	1	2
2	3	1	3

3	3	2	3
2	2	2	2
2	2	1	3
1	2	2	1
1	1	1	3
3	3	1	3
3	2	2	2
4	4	1	4
2	2	1	2
2	1	1	1
5	2	2	5
1	1	1	1
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	3	2
1	2	2	1
1	1	3	2
2	2	3	2
1	2	1	1
2	1	2	2
1	1	2	2
1	1	1	2
2	2	1	2



1	2	1	2
1	1	1	3
1	1	1	2
1	1	2	2
2	2	2	2
3	1	3	5
1	1	1	2
2	2	1	2
2	2	1	1
2	1	1	2
1	2	1	1
1	1	1	2
1	2	2	3
2	2	2	2
2	1	2	1
1	1	2	2
2	2	2	2
2	2	2	2
1	1	1	2
2	1	1	1
2	2	1	2
2	1	1	2
1	1	2	1
2	1	2	1



4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4
4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4
3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4
3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4

4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4

### Lampiran 3. Hasil Uji SPLS

Construct reliability and validity - Overview [Zoom \(100%\)](#)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
JOB SATISFACTION	0.940	0.943	0.949	0.628
TURNOVER INTENTION	0.922	0.930	0.946	0.813
WORK LIFE BALANCE	0.930	0.936	0.937	0.517

### Outer loadings - Matrix

	JOB SATISFACTION	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE
JS1	0.649		
JS10	0.842		
JS11	0.783		
JS2	0.783		
JS3	0.738		
JS4	0.819		
JS5	0.791		
JS6	0.829		
JS7	0.799		
JS8	0.858		
JS9	0.826		
TI1		0.942	
TI2		0.980	
TI3		0.836	
TI4		0.883	
WLB1			0.685
WLB10			0.713
WLB11			0.692
WLB12			0.718
WLB13			0.694
WLB14			0.683
WLB15			0.628
WLB2			0.719
WLB3			0.693
WLB4			0.715
WLB5			0.702
WLB6			0.718
WLB7			0.688
WLB8			0.675
WLB9			0.719

## Discriminant validity - Cross loadings

	JOB SATISFACTION	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE
JS1	0.649	0.464	0.284
JS10	0.842	0.367	0.380
JS11	0.783	0.372	0.324
JS2	0.763	0.493	0.350
JS3	0.738	0.312	0.355
JS4	0.819	0.362	0.330
JS5	0.791	0.458	0.447
JS6	0.829	0.406	0.390
JS7	0.799	0.407	0.515
JS8	0.858	0.405	0.453
JS9	0.826	0.425	0.449
TI1	0.459	0.942	0.592
TI2	0.455	0.960	0.534
TI3	0.508	0.836	0.404
TI4	0.451	0.863	0.399
WLB1	0.473	0.318	0.685
WLB10	0.200	0.253	0.713
WLB11	0.225	0.242	0.692
WLB12	0.199	0.283	0.718
WLB13	0.393	0.515	0.694
WLB14	0.439	0.541	0.683
WLB15	0.519	0.620	0.628
WLB2	0.294	0.237	0.719
WLB3	0.448	0.367	0.693
WLB4	0.298	0.253	0.715
WLB5	0.248	0.244	0.702
WLB6	0.270	0.279	0.716
WLB7	0.228	0.285	0.686
WLB8	0.205	0.348	0.675
WLB9	0.228	0.265	0.719

	JOB SATISFACTION	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE
JOB SATISFACTION			
TURNOVER INTENTION	0.555		
WORK LIFE BALANCE	0.465	0.508	

# R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
JOB SATISFACTION	0.248	0.240
TURNOVER INTENTION	0.375	0.362

## Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Zoom (82%)

Copy to Excel

Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
JOB SATISFACTION -> TURNOVER INTENTION	0.330	0.323	0.085	3.887	0.000
WORK LIFE BALANCE -> JOB SATISFACTION	0.498	0.509	0.094	5.285	0.000
WORK LIFE BALANCE -> TURNOVER INTENTION	0.377	0.395	0.085	4.443	0.000

## Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

Zoom (82%)

Copy to Excel

Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
WORK LIFE BALANCE -> JOB SATISFACTION -> TURNOVER INTENTION	0.200	0.197	0.087	2.889	0.003
OE (WORK LIFE BALANCE) -> JOB SATISFACTION -> TURNOVER INTENTION	-0.077	-0.085	0.048	1.875	0.094

#### Lampiran 4. Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341)  
558881 Faksimile (0341) 558881

---

#### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

##### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM 19510052  
Nama : A`AS NOVA APRILLYA  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto,  
M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Worklife Balance Terhadap Turnover Intention  
dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intevening (Studi  
Pada RSI UNISMA Malang) Tahun 2023

##### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Desk psi	Tahun Akademik	Status
1	13 Oktober 2022	Konsultasi judul dan BAB 1	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	20 Oktober 2022	KONSULTASI BAB 2	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	26 Oktober 2022	KONSULTASI BAB 3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	7 November 2022	KONSULTASI BAB 1-3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	13 Februari 2023	KONSULTAS REVISI SETELAH SEMPRO	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi



6	5 Juni 2023	KONSULTASI BAB 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	9 Juni 2023	Revisi dan konsultasi BAB 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	13 Juni 2023	Konsultasi bab 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 13 Juni 2023Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

## Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341)  
558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP 198710022015032004  
Jabatan :UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : A`AS NOVA APRILLYA  
NIM 19510052  
Konsentrasi : Manajemen SD

Judul Skripsi : Pengaruh Worklife Balance Terhadap Turnover  
Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi  
Pada RSI UNISMA Malang) Thun 2023

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIO N	STUDENT PAPER
8%	10%	5%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 20 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 5. Biodata Peneliti

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : A'as Nova Aprillya  
Tempat, Tanggal Lahir : Tuban, 04 April 2000  
Alamat Asal : Ds. Kowang Kec. Semanding Kab.Tuban  
Alamat Kos : Jl. Joyosuko. 60 A. Merjosari Lowokwaru  
Malang  
HP : 085816211820  
E-Mail : aasnovaaprillya@gmail.com

### **Pendidikan Formal**

2005-2007 : RA. Sumber Sari Kowang  
2007-2013 : SDN Kowang 02  
2013-2016 : SMPN 5 Tuban  
2016-2019 : MAN 1 Tuban  
2019-2023 : UIN Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2019-2020 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly  
2020-sekarang : PP. Al-Hikmah Al- Fathimiyyah

### **Pengalaman Organisasi**

1. Koordinator Bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Santri PP. Al- Hikmah Al- Fathimiyyah Malang Tahun 2020-2021
2. Ketua Bidang Non Akademis PP. Al-Hikmah Al Fathimiyyah Malang Tahun 2021-2022
3. Pengajar TPQ Madin Al- Hikmah Al- Fathimiyyah Malang Tahun 2020-2022
4. Koordinator Divisi Dekdok “Musabaqoh Gebyar Muharom 1443 H Tingkat Nasional “ oleh Madin Al- Hikmah