

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA KARYAWAN SHIFT SINAR JAYA HOUSEWARE TEGAL)

Yuli Evatun Khasanah<sup>1</sup>, Hari Susanta Nugraha<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email: [yulievatunkhasanah08@gmail.com](mailto:yulievatunkhasanah08@gmail.com)

**Abstract:** *Turnover intention refers to employees' plans to leave a company, a critical concern in organizational behavior. High turnover intention can harm a company's stability and productivity, leading to increased recruitment and training costs. Therefore, understanding its influencing factors is essential for improving employee retention. This study examines the impact of work-life balance on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among married shift employees at Sinar Jaya Houseware Tegal. Using an explanatory research design and analyzing data with Smart PLS 4.1 and Microsoft Excel, the research surveyed 71 married shift employees through a questionnaire. The findings reveal that: (1) work-life balance does not significantly affect turnover intention; (2) it positively affects job satisfaction; (3) job satisfaction negatively affects turnover intention; and (4) work-life balance negatively influences turnover intention through job satisfaction. Based on these results, the company should enhance work-life balance to improve job satisfaction, which in turn can lower turnover intention. Recommendations include implementing flexible work policies and programs focused on job satisfaction to reduce turnover rates and boost employee engagement.*

**Keywords:** *Turnover Intention, Work-Life Balance, Job Satisfaction.*

**Abstraksi:** *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dan alasan tertentu, yang menjadi perhatian penting dalam perilaku organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif pada stabilitas dan produktivitas perusahaan serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan shift yang sudah menikah di Sinar Jaya Houseware Tegal. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan analisis data menggunakan Smart PLS 4.1 dan Microsoft Excel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala penilaian, melibatkan 71 karyawan shift yang sudah menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; (2) *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*; dan (4) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan *work-life balance* karyawan guna memperbaiki kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention*. Implementasi kebijakan fleksibel dan program peningkatan kepuasan kerja akan membantu mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja.*

## Pendahuluan

Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Fenomena ini berpotensi merugikan organisasi, karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, dan mengurangi produktivitas (Wang et al., 2020). Karyawan dengan *turnover intention* yang tinggi dapat menurunkan moral tim dan mengganggu kestabilan operasional. Penelitian menunjukkan

bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor internal, seperti karakteristik demografi, serta faktor eksternal, termasuk *work-life balance*, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi (Alshammari et al., 2016).

Dalam laporan Visior (2020), sebanyak 45% pekerja menyatakan kemungkinan berpindah pekerjaan dalam waktu 12 bulan ke depan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang rendah dapat menyebabkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat merugikan kesejahteraan karyawan. Selain itu, survei Aon (2020) menunjukkan bahwa berbagai sektor industri mengalami tingkat *turnover* yang signifikan, terutama di sektor retail dan *e-commerce*. Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan bervariasi, tetapi secara umum, kompensasi, *work-life balance*, dan budaya perusahaan menjadi alasan utama (Achievers Workforce Institute, 2021). *Work-life balance*, yang mencakup keseimbangan antara waktu kerja dan aspek kehidupan lainnya, berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* (Kerdiptak & Jermisittiparsert, 2020).

Sinar Jaya Houseware Tegal menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Berikut ini merupakan data perubahan jumlah karyawan pada Sinar Jaya Houseware Tegal Departemen Toko tahun 2018-2022.

**Tabel 1. Data Perubahan Jumlah Karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal Departemen Toko Tahun 2018-2022**

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Perubahan Jumlah Karyawan
2018	-	-	102	-
2019	15	12	105	2.94%
2020	23	10	118	12.38%
2021	31	21	128	8.47%
2022	33	31	130	1.56%

Sumber : Sinar Jaya Houseware Tegal, data yang diolah 2023

Data menunjukkan bahwa *turnover* karyawan meningkat pesat, dengan 31 karyawan keluar pada tahun 2022, jauh melebihi batas ideal 5-10% per tahun (Suyono et al., 2020). Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif terhadap niat keluar karyawan (AL-Maaitah et al., 2021), dan berfungsi sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan *turnover intention*.

Sebagai perusahaan retail, fenomena *turnover* karyawan menjadi masalah yang nyata bagi Sinar Jaya Hoseware Tegal. Meskipun perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja, tetapi tingkat *turnover* tetap tinggi. Data menunjukkan bahwa *turnover* karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, dengan puncak kasusnya pada tahun 2022. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan ini. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen Sinar Jaya Houseware Tegal untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan retensi karyawan.

## Kajian Teori

### Perilaku Organisasi

Menurut Huang et al. (2023), perilaku organisasi terkait dengan bagaimana tingkah laku seseorang dalam organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada niat turnover atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

### Turnover Intention

Menurut Kerdiptak & Jermisittiparsert, (2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai tingkat kecenderungan atau niat individu yang memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi secara sukarela dalam rentang waktu dan alasan tertentu.

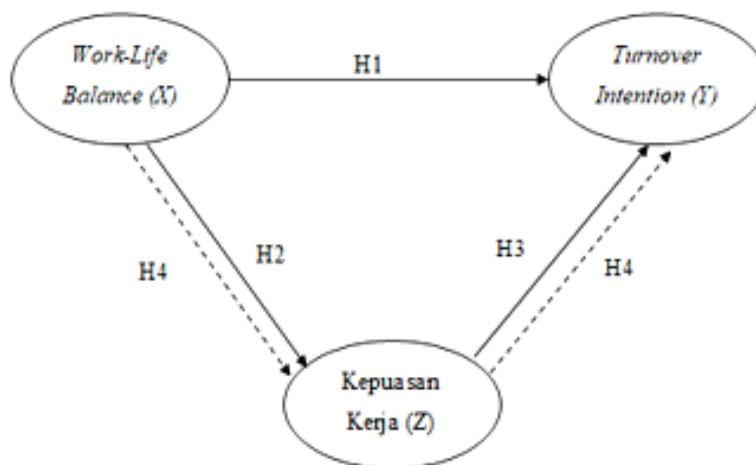
### Work-life Balance

Menurut Bataineh (2019), *work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan pembagian waktu karyawan antara pekerjaan dan keluarga.

### Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2010), kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang umumnya mengarah pada seberapa besar tingkat kepuasan yang berhasil dirasakan individu terkait pekerjaan yang dilakukan, yang dipandang sebagai respon positif terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun dari aspek-aspek tertentu.

## Hipotesis Penelitian



**Gambar 1. Model Hipotesis**

Sumber : Data yang diolah (2024)

H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H2: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H4: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel. Fokus penelitian adalah hubungan antara work-life balance terhadap turnover intention karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 134 karyawan Departemen Toko Sinar Jaya Houseware Tegal. Sampel diambil menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria karyawan yang sudah menikah, berjumlah 71 orang. Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan skor 1 hingga 5 untuk setiap pertanyaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertulis, wawancara langsung dengan HRD dan karyawan, serta studi pustaka untuk mengumpulkan informasi relevan. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS untuk model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM). Proses analisis mencakup evaluasi model pengukuran untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk, serta model struktural untuk mengestimasi hubungan antar variabel.

### Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil *Outer Loading*

	<i>Work-Life Balance (X)</i>	<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	<i>Turnover Intention (Y)</i>
WLB1	0.940		
WLB2	0.926		
WLB3	0.941		
WLB4	0.921		
WLB5	0.944		
WLB6	0.928		
KK1		0.863	
KK2		0.926	
KK3		0.903	
KK5		0.910	
KK6		0.836	
KK7		0.760	
TI1			0.814
TI2			0.813
TI3			0.813
TI4			0.801
TI5			0.881
TI6			0.893

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan jika nilai *outer loading* dari variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* sudah memenuhi kriteria persyaratan, yaitu melebihi angka 0,70. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika item pertanyaan yang disebarkan kepada 71 responden sudah dianggap valid.

**Tabel 3. Hasil AVE**

	AVE	Akar AVE
<b><i>Work-Life Balance (X)</i></b>	0.871	0.933
<b><i>Kepuasan Kerja (Z)</i></b>	0.754	0.868
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	0.700	0.837

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan jika nilai AVE dari tiap variabel sudah melebihi angka 0,5 yang artinya sudah memenuhi kriteria syarat yang dibutuhkan agar dikatakan valid, sehingga data bisa diolah ke tahap selanjutnya

**Tabel 4. Discriminant Validity**

	<b><i>Kepuasan Kerja (Z)</i></b>	<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	<b><i>Work-Life Balance (X)</i></b>
<b><i>Kepuasan Kerja (Z)</i></b>	0.868		
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	-0.872	0.837	
<b><i>Work-Life Balance (X)</i></b>	0.835	-0.805	0.933

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 menggambarkan jika akar AVE tiap konstruk mempunyai nilai lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan sebab akibat tiap variabel. Dilihat dari variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai akar AVE sebesar 0,868, *turnover intention* 0,837, dan *work-life balance* sebesar 0,933.

**Tabel 5. Composite Reliability**

	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
<b><i>Work-Life Balance (X)</i></b>	0.970	0.971
<b><i>Kepuasan Kerja (Z)</i></b>	0.934	0.941
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	0.914	0.919

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari data Tabel 5 membuktikan jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* setiap variabel sudah memenuhi persyaratan uji reliabilitas yaitu nilai di atas angka 0,70. Hasil nilai tersebut menunjukkan jika item pertanyaan mempunyai nilai yang konsistensi dan stabilitasnya tinggi, sehingga ketiga variabel tersebut dapat dikatakan handal atau reliabel.

**Tabel 6. Hasil Perhitungan *R-Square***

	<i>R Square</i>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.698
<b><i>Turnover Intention</i> (Y)</b>	0.780

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 3.14 di atas menunjukkan jika pengaruh hasil variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 69,8%, sementara 30,2% sisanya di pengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian. Sedangkan variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* mempengaruhi sebesar 78%, sedangkan 22% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan jika *R-square* variabel kepuasan kerja (Z) dan *turnover intention* (Y) termasuk ke moderat sebesar 69,8% serta 78%

**Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Variabel**

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
<b><i>Direct effect</i></b>				
<i>Work-Life Balance -&gt; Turnover Intention</i>	-0.251	1.704	0.051	H1 Ditolak
<i>Work-Life Balance -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0.835	22.347	0.000	H2 Diterima
<i>Kepuasan Kerja -&gt; Turnover Intention</i>	-0.662	4.661	0.000	H3 Diterima
<b><i>Indirect effect</i></b>				
<i>Work-Life Balance -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Turnover Intention</i>	-0.553	4.300	0.000	H4 Diterima ( <i>Partial Mediation</i> )

Sumber : Data primer yang diolah

## Pembahasan

Hipotesis pertama memberikan hasil jika *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdin dan Rohaeni (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi milenial yang bekerja pada perusahaan di wilayah Kota Bandung. Kemudian, hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Innes Ardian dan Robby Shandy yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PO Jaya Ponorogo. Responden menilai jika *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan secara signifikan, tetapi *work-life balance* menjadi faktor penting dalam niat karyawan untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap melakukan pengelolaan terhadap karyawan secara baik. Hasil perhitungan kedua variabel ini menghasilkan output nilai *path coefficient* dari variabel *work-life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu tidak berpengaruh signifikan, dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,251, nilai Tstatistik 1,704 < dari nilai T-tabel serta *P-value* sebesar 0,091 > angka sig dari 0,05 atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan jika *work-life balance* terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan. Jadi, dapat disimpulkan jika H1 yang menyebutkan bahwa “diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Sinar Jaya Houseware Tegal” **ditolak**.



Hipotesis kedua memberikan hasil jika *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hanisa Putri Pratama dan Iwan Kresna Setiadi (2021) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Rizka Satria Dewi (2022) yang berjudul Pengaruh Worklife Balance, Employee Engagement dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. *Work-life balance* yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lebih baik, dan sebaliknya jika *work-life balance* rendah maka kepuasan kerja akan rendah pula. Responden menilai jika *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan, maka dari itu perusahaan harus melakukan pengelolaan terhadap karyawan secara baik. Apabila *work-life balance* tinggi maka kepuasan kerja menjadi tinggi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal. Hasil perhitungan kedua variabel ini menghasilkan output nilai *path coefficient* dari variabel *work-life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu berpengaruh positif, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,835, nilai T-statistik 22,347 > dari nilai T-tabel serta P-value sebesar 0,000 < angka sig dari 0,05 atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan jika *work-life balance* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Jadi, dapat disimpulkan jika H2 yang menyebutkan bahwa “diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sinar Jaya Houseware Tegal” diterima.

Hipotesis ketiga memberikan hasil jika kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar dari organisasi (AL-Maaitah, Al-Maaitah, & Alkharabsheh Omar, 2021). Menurut (Nurdin & Rohaeni, 2020) *Work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang melatarbelakangi intensi *turnover* karyawan, melainkan dari faktor lain berupa kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* menjadi rendah, sehingga kerja karyawan akan menjadi baik, suportif, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja, dan kepuasan tersebut dapat membuat karyawan bertahan di perusahaan. Hasil perhitungan kedua variabel ini menghasilkan output nilai *path coefficient* dari variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu berpengaruh negatif, dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,662, nilai T-statistik 4,661 > dari nilai T-tabel serta P-value sebesar 0,000 < angka sig dari 0,05 atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan jika H3 yang menyebutkan bahwa “diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Sinar Jaya Houseware Tegal” diterima.

Hipotesis keempat dari penelitian ini memberikan hasil jika *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan tersebut sejalan dengan Oktavirani Marta, et al (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Work-Life Balance and Human Relations on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening* variabel for Bank Nagari Employees. Job satisfaction sebagai variabel intervening berpengaruh negatif antara *work-life balance* dengan *turnover intention*. Responden menilai jika *work-life balance* karyawan rendah maka karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga membuat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi semakin besar. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi *work-life balance*, maka karyawan akan merasa lebih puas dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan semakin rendah. *Direct effect* menunjukkan jika jalur *path coefficient* dari variabel *work-life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,251, nilai T-statistik 1,704 < dari nilai T-tabel serta P-value sebesar 0,051 > angka sig dari 0,05 atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan jika *work-life balance* terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan.

Sementara indirect effect menunjukkan jika jalur *path coefficient* dari variabel *work-life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yaitu negatif, dengan

nilai *path coefficient* sebesar -0,553, nilai *T-statistik* 4,300 > dari nilai *T-tabel* serta *P-value* sebesar 0,000 < angka sig dari 0,05 atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan jika pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) termasuk pada kategori *full mediation* karena dengan adanya variabel kepuasan kerja (Z) mengubah hubungan *work-life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) yang secara langsung tidak berpengaruh signifikan, tetapi setelah melalui variabel kepuasan kerja sebagai *intervening* menjadi berpengaruh negatif dan signifikan. Oleh karena itu, H4 “diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover* karyawan di Sinar Jaya Houseware Tegal” diterima dengan variabel kepuasan kerja bersifat *full mediation*.

## Kesimpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan jika *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Hal ini menandakan jika *work-life balance* tidak cukup kuat untuk mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mayoritas responden menilai jika mereka cukup seimbang dalam keterlibatan dan komitmen yang meliputi pembagian tugas, peran, dan interaksi antara kehidupan pekerjaan dengan keluarganya.
2. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Hal ini menandakan jika semakin tinggi keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga karyawan maka tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi pula. Mayoritas responden menilai jika *work-life balance* mereka telah cukup tinggi sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan cukup rendah.
3. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Responden menilai jika semakin tinggi kepuasan karyawan maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Hal ini disebabkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.
4. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Hal ini menandakan jika semakin tinggi *work-life balance* yang diterima oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan menjadi semakin rendah. Mayoritas responden menilai *work-life balance* yang tinggi membuat karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dijalani sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

## Saran

Terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang diberikan oleh peneliti, yakni :

### a. Bagi perusahaan

1. Beberapa aspek dari variabel *work-life balance* mendapatkan nilai cukup seimbang, pada indikator *involvement balance* mengenai keseimbangan pembagian peran antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kemudian, pada indikator *time balance* mengenai pembagian waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga masih terdapat nilai rendah. Perusahaan dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga karyawan dengan fleksibilitas pada jam kerja, pemberian cuti yang adil, dan program untuk kesejahteraan karyawan.
2. Beberapa aspek dari variabel kepuasan kerja responden menilai cukup puas pada perusahaan, dari indikator sistem promosi, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem yang berjalan saat ini agar lebih transparan sehingga karyawan puas dengan sistem promosi di perusahaan. Selanjutnya, dari indikator rekan kerja,



perusahaan perlu meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dengan melakukan aktivitas sosial atau outdoor seperti *gathering* sehingga karyawan dapat saling lebih mengenal dan mempererat hubungan antara sesama rekan kerja. Pada indikator sikap atasan, para atasan dapat lebih terbuka untuk menerima dan menyampaikan kritik dengan cara yang lebih baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pada indikator pekerjaan, perusahaan dapat memberikan pelatihan tambahan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta melakukan penempatan kerja sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki karyawan.

3. Beberapa aspek dari variabel *turnover intention* responden menilai cukup tinggi pada indikator *intention to quit*, oleh karena itu perusahaan dapat meminimalisir hal ini dengan cara melakukan evaluasi pada karyawan mengenai keluhan yang dirasakan saat bekerja, memberi bimbingan dan arahan apabila karyawan kurang memahami pekerjaannya. Selanjutnya, dari indikator *thinking of quitting*, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta hubungan dengan rekan kerja yang saling mendukung sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

1. Pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain di luar dari variabel yang diteliti. Variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* hanya menyumbang 78% sehingga sisanya dapat berasal dari faktor lain seperti beban kerja, budaya kerja, stress kerja, kinerja karyawan, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Serta melengkapi data pembandingan dari perusahaan retail lain sehingga perbedaan Sinar Jaya Houseware Tegal dengan retail lain terlihat jelas perbedaannya.

## Daftar Referensi

- AL-Maaitah, D. A. A., Al-Maaitah, T. A. M., & Alkharabsheh, O. H. M. (2021a). The impact of job satisfaction on the employees turnover intention at public universities (Northern Border University). *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(5), 53–58. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.05.006>
- Alshammari, M. A., Ayed, B., Qaied, A. L., Al-Mawali, H., & Matalqa, M. (2016). International Review of Management and Marketing What Drives Employee's Involvement and Turnover Intentions: Empirical Investigation of Factors Influencing Employee Involvement and Turnover Intentions? *International Review of Management and Marketing* |, 6(2), 298–306. <http://www.econjournals.com>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Ghozali, I., & Latan, H. (t.thn.). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS*. Badan Penerbit Undip.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Karomah, O. : (2020). The effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention in sekolah x contract staffs. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).

- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018a). Job satisfaction and turnover intention: The mediating effect of affective commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100. <https://doi.org/10.7454/proust.v1i2.34>
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020c). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (n.d.). JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- 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>
- Ramazanov, I. A., Panasenkov, S. V., Chegllov, V. P., Krasil'nikova, E. A., & Nikishin, A. F. (2021). Retail transformation under the influence of digitalisation and technology development in the context of globalisation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–21. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010049>
- Sahni, J. (n.d.). Role Of Quality Of Work Life In Determining Employee Engagement And Organizational Commitment In Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285–300.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Suryandari Sofia Yustiani, Ed.; 3rd ed.). Alfabeta.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). Regular No. Año, 36, 871–888.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020a). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>