

PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Anisa Fajriah⁽¹⁾ Sri Ekowati⁽²⁾ Dedy Wahyudi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

sriekowati@umb.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work-life balance on turnover intention among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. This study used a quantitative method with a sample of 55 respondents using a total sampling technique. Data collection techniques used a questionnaire. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) analysis, and hypothesis testing.

The results showed that job satisfaction did not have a positive and significant effect on turnover intention (Y) among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. The lower the level of employee satisfaction with their work, the more likely they were to leave the company. Work-life balance did not have a positive and significant effect on turnover intention (Y) among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. This means that when employees perceive a greater balance between their work and life, they are more likely to consider leaving the company. Job satisfaction (X1) and work-life balance (X2) had a positive and significant effect on turnover intention (Y) among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. This means that the more satisfied employees are with their jobs and have a better work-life balance, the more likely they are to leave the company. This is a step towards a good relationship.

Keywords: Job Satisfaction, Work Life Balance, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Materi SDM apakah bagian penting dan sangat diperlukan di dalam suatu pabrik karena kinerja SDM sangat memengaruhi keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi. Kinerja SDM sebuah organisasi adalah faktor penting untuk menentukan seberapa efektif sumber daya manusia suatu organisasi, berubah menjadi hanya satu kunci keberhasilan jangka panjang bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari mencapai kemajuan dan, kesuksesan rencana. Semua organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk sepenuhnya dikembangkan, dilatih, dan diberdayakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Djoemari et al., 2019).

Sumber Daya Manusia menurut Afandi (2018) adalah seni dan ilmu yang mengontrol peran dan, hubungan pekerja secara efektif dan efisien sehingga maksud bisnis, pekerja, dan masyarakat tercapai. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan yang memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan dan meningkatkan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Akhirnya, kepuasan dipekerjakan akan meningkat sebagai hasil dari upaya organisasi untuk mewujudkan kondisi tersebut dengan memenuhi persyaratan dalam pekerjaan ataupun organisasi (Ferllianto & Saputra, 2023). Organisasi adalah organisasi yang kompleks yang bekerja sama untuk mengatur sumber daya manusia secara keseluruhan - keseluruhan penuh untuk mencapai maksud khusus. Setiap lembaga atau bisnis yang Program secara konsisten diarahkan untuk mencapai targetnya. Apabila suatu perusahaan mampu setelah mencapai tujuannya, organisasi tersebut dianggap

efektivitas. Mengidentifikasi dan, mengukur sikap kerja karyawan adalah salah satu standar untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar atau perusahaan (Panjaitan, 2018). Kesuksesan suatu koordinasi sangat didasarkan pada efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfungsi diterapkan. Akibatnya, perusahaan perlu mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan, seperti perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, dan dinamika persaingan industri yang semakin kompleks (Dessler, 2020).

Dalam dunia bisnis, manajemen adalah proses yang sangat penting karena mencakup langkah-langkah atau tahapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda, pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah tugas apa menantang. Karena itu, agar Pengembangan SDM dapat dilaksanakan, pihak terkait harus terlibat. Lembaga pendidikan Sumber daya manusia diperlukan dikelola dan dibuat secara berkelanjutan untuk mereka dapat berpartisipasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Untuk menjamin karyawannya puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan harus mempertimbangkan harapan-harapan yang dimiliki setiap pekerja, apabila pengelola perusahaan tidak efektif akan menyebabkan kinerja perusahaan yang buruk dan akan mengubah kinerja karyawan bisnis, salah satunya adalah apa dilakukan oleh pekerja karena perusahaan tidak mengawasi sumber daya manusia yang unggul, maksudnya motivasi karyawan untuk bekerja di tempat lain ataupun apa biasa disebut *turnover intention* dan berakhir dengan keputusan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, meninggalkan kerja dikenal sebagai keinginan berpindah.

Keinginan untuk pindah atau niat untuk pindah dapat mencakup hasrat, kebutuhan, atau fantasi untuk pergi pekerjaan tentang mencari pekerjaan tambahan atau menjalani karir yang berbeda. Menurut Tampubolon & Sagala (2020), *turnover intention* adalah ujung mulai semua perilaku yang terjadi karena karyawan tidak puas dengan posisi mereka di tempat kerja; jika karyawan tidak jika mereka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka mencari kerja lain. Karena karyawan yang tidak puas cenderung mempertimbangkan belanja berhenti dan mencari kerja lain. Dengan mempertimbangkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan *turnover* apakah ketika dipekerjakan tidak senang dengan tugas mereka dan berharap mencari kerja lainnya. Selain itu faktor yang menjaga keseimbangan dalam hidup antara kehidupan profesional dan pribadi dengan Pekerjaan dan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan juga berpengaruh pada terjadinya *turnover intention*.

Kemampuan seseorang untuk mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah menjalankan fungsinya melalui baik sehingga mereka tidak terlibat dalam konflik antara peran mereka dalam keluarga dan pekerjaan mereka serta merasa puas dan menguntungkan dari pekerjaan mereka. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang, semakin baik puas dipekerjakan dengan pekerjaan mereka lebih banyak tinggi dan jika rendahnya imbang kehidupan pribadi dan pekerjaan setelah itu tingkat memuaskan karyawan akan menurun. Kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan kemajuan pribadi dihubungkan dengan tekad dan karir dalam keseimbangan spiritual. Industri mendapatkan bonus karena konsep *balance* antara kerja dan hidup ini, yang memperbaiki kinerja dan, kreativitas pekerja.

Untuk mencapai keseimbangan antara hidup dan pekerjaan, seseorang harus melakukan aktivitas pekerjaannya dengan di dalam organisasi serta keluar rencana. Menurut Alvionita et al. (2022), keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah ide yang luas yang menggabungkan keseimbangan yang ada di antara pekerjaan dan, keinginan di satu pihak, dan kepuasan, liburan dan hubungan keluarga, di sisi lain. Menurut menjelaskan, ada kemungkinan bahwa upaya seseorang untuk "Work life balance" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana seseorang dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. pribadinya dengan hidup pekerjaannya dengan menyusun jadwal untuk menyelesaikan bertanggung jawab yang terkait dengan kerja mereka dan hidup keluarga mereka. Selain faktor *Worklife balance* faktor kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terjadinya *Turnover Intention*.

Perasaan bahagia karena pekerjaan dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja dari pandangan karyawan. Namun, dari perspektif industri, kepuasan pekerja akan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan perasaan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk memaksimalkan kinerja mereka (Latief et al., 2019). Kepuasan dalam pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh suasana tempat kerja karena tempat pekerjaan yang nyaman dan, menyenangkan akan membuat karyawan senang dan nyaman di tempat kerja, mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan secara optimis tentang kerja yang dihasilkan dari penilaian berbagai aspek kerja tersebut. Kepuasan dalam pekerjaan adalah hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memiliki kemampuan untuk menawarkan kondisi emosional yang baik atau tidak baik. Kepuasan melalui pekerjaan menunjukkan perasaan dipekerjakan melawan kerja mereka, itu ditunjukkan oleh tindakan yang positif dari pekerja ke pekerjaan mereka dan, semua berhadapan dengan lingkungan fisik pekerjaannya dan jika karyawan tersebut tidak puas atas pekerjaannya maka akan semakin besar peluang terjadinya turnover intention.

Fenomena perpindahan Karena karyawan adalah investasi perusahaan, ini menjadi masalah utama bagi perusahaan. Dalam hal dana, sumber daya, dan motivasi karyawan, peristiwa turnover dapat berdampak negatif pada perusahaan. Turnover adalah tanda bahwa sebagian karyawan telah meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus membayar semua harga yang dikeluarkan, mulai dari saat perekrutan hingga saat ini penyediaan tenaga kerja, dan karyawan yang hilang harus digantikan (Pawesti & Wikansari (2016). Salah satunya terjadi di TV PT Wahana Semesta Bengkulu.

PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi Perusahaan apa berada di Kota Bengkulu, Perusahaan ini merupakan perusahaan televisi lokal pertama di kota Bengkulu, yang menyiarkan acara antara lain hiburan dan serta informasi lokal, Dalam melakukan semua tugas, anggota staf akan dituntut memenuhi standar operasional (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan. Standar yang lebih tingginya dari pabrik akan menghasilkan lebih banyak tuntutan. keprofesionalan, tuntutan beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab perusahaan perusahaan sehingga menyebabkan karyawan susah untuk mencapai keseimbangan kehidupan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga adanya indeks karyawan ingin keluar dari perusahaan.

PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi di kota Bengkulu menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan Data ini internal dari karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Bapak Galeh menunjukan tingkat turnover terjadi dalam satu tahun ada dua orang karyawan yang meninggalkan bisnis, berdasarkan observasi peneliti ke arah beberapa dipekerjakan terdapat Faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya keseimbangan antara hidup pribadi dan profesional. Ketidakseimbangan kehidupan dapat memicu munculnya gejala-gejala fisik dan psikologis yang mengganggu kinerja karyawan, sedangkan ketidakpuasan kerja juga dapat membuat karyawan kehilangan semangat melakukan pekerjaannya Kedua hal ini menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong *Turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk mengundurkan diri. Tujuan penjualan yang tinggi dapat berdampak negatif pada stabilitas organisasi, meningkatkan biaya perekrutan, dan menurunkan produktivitas perusahaan.

Studi mengenai pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi belum banyak dilakukan, sehingga penting mengeksplorasi hubungan diantara ketiga variabel ini. Dengan memahami komponen-komponen penyebab *turnover intention* bisnis dapat menghasilkan tempat pekerjaan yang lebih yang sehat dan nyaman. Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi dalam menghasilkan kebijakan sumber daya manusia yang ditujukan untuk mengatasi Kepuasan kerja dan, keseimbangan pekerjaan dan hidup, serta menekan tingkat target turnover di perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Wahana Semesta Bengkulu

Televisi yang dipimpin oleh bapak Pihan Pino yang Dimana PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi memiliki 55 karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai peneliti berfokus pada menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Pemilihan topik ini didasarkan pada pentingnya memahami hubungan keseimbangan antara tingkat kepuasan kerja dan, kehidupan karya keras, dan hasrat pekerja tentang keluar dari bisnis, analisis seperti yang diharapkan dapat menawarkan berkontribusi yang baik dan berubah menjadi sebuah referensi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pada menciptakan keseimbangan kehidupan melalui pekerjaan dan penurunan kepuasan kerja terjadinya *turnover intention*.

Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Permasalahan *Job satisfaction* merupakan hal penting apa dapat memengaruhi cara seseorang berpikir lingkungan kerjanya dan mencoba mencari posisi yang lebih baik dalam hal sebelumnya, apa mengakibatkan tingkat kepuasan pekerja yang lebih rendah maka semakin tinggi ia akan meninggalkan pekerjaannya. *Job satisfaction* adalah kondisi emosional yang baik atau positif yang berasal dari penilaian tugas seseorang, sehingga karyawan yang merasa senang dengan posisinya mungkin lebih biasanya berfungsi sempurna (Chi et al., 2023).

Job satisfaction apakah bagaimana seseorang berperasaan tentang posisi mereka di tempat kerja, yang dapat ditentukan oleh banyak hal, sama seperti situasi pekerjaan yang berkaitan dengan kolega, dan ganti rugi dan manfaat. Perasaan subjektif tentang Seberapa baik posisi memenuhi persyaratan dan harapan orang termasuk kepuasan dalam pekerjaan (Spector, 2021). Sebuah penelitian (Sismawati & Lataruva, 2020) menemukan bahwa jika pekerja menganggap lebih bahagia dengan tempat kerja mereka, mereka akan melakukan tambahan banyak berkomitmen penuh di perusahaan dan, tidak akan ingin meninggalkannya.

Pengaruh *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work life balance menurut Pandiangan (2018) apakah gagasan luas yang meliputi menentukan pilihan yang tepat antara "pekerjaan" dan yang mencakup kerja dan tujuan, serta "kehidupan", yang mencakup senang, rekreasi, keluarga, dan kemajuan rohani. Tingkat kebahagiaan yang dicapai jika seseorang mampu mengimbangi tanggung jawab secara pribadi dan profesional dengan baik menghindari konflik tentang peran yang terjadi antara dua, yang menghasilkan keseimbangan waktu, partisipasi, dan kebahagiaan dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Perusahaan dapat bertahan lama jika mereka menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan mereka, karena pekerja yang senang membawa dampak manfaat bagi bisnis, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus menerapkan *work life balance*. Ini karena sangat penting untuk bisnis tentang mengetahui yang anggota staf bukan hanya *Balanced work life balance* bisa diartikan juga sebagaimana tempat di mana pekerja dapat mengimbangi tanggung jawab antara kehidupan pribadi mereka dan kehidupan profesional mereka secara proporsional, mengurangi konflik tentang peran, dan membuat pengaturan waktu yang sehat untuk pekerjaan, keluarga, dan bersantai, dan aktivitas pribadi tambahan yang membantu produktivitas, kesehatan kognitif, dan emosi mereka. Sehingga tidak terfikir akan melakukan *turnover intention*: Sebuah penelitian (Prayogi et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya cenderung mempertahankan pekerjaannya.

Pengaruh *Job satisfaction* dan *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Job satisfaction dan *work life balance* dapat memprediksi intensi *turnover* karyawan. Perusahaan memiliki potensi untuk mengurangi intensi *turnover* dengan meningkatkan kepuasan kerja dan *work life balance* bagi dipekerjakan. Apabila kejelasan akan pengembangan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu secara berkelanjutan kurang diperhatikan di perusahaan, maka dapat mendorong terjadinya *turnover* di perusahaan (Rony &

Jelita, 2023). Pengaruh *Work life balance* dalam hal *turnover intention*, niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sangat penting. Karyawan dapat mengalami tingkat stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang tinggi lebih tinggi ketika keseimbangan antara kehidupan mereka secara pribadi dan kehidupan karir mereka terganggu. Hal ini dapat menghasilkan mereka untuk mencari tempat kerja baru dengan keseimbangan lebih baik. lingkungan karya apa sehat, fasilitas apa memadai karena ini berdampak pada semangat kerja karyawan, memberikan gaji dan kompensasi yang sebanding tanpa adanya pemberian tanggung jawab yang berlebihan, dan menjalin hubungan yang baik antara karyawan, pimpinan, dan perusahaan.

METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup subjek atau, objek dengan tingkat kualitas dan atribut spesifik yang ditetapkan dengan peneliti untuk dipelajari, dibuat, dan diputuskan Sugiyono (2019). Studi ini memanfaatkan pekerja PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi, yang terdiri dari 55 orang.

Seperti yang dinyatakan Sugiyono (2019), sampel terdiri dari jumlah total populasi dan, ciri-cirinya. Jadi, jika populasi yang besar dan peneliti tidak dapat mempelajari setiap aspeknya karena masalah uang, waktu, atau, tenaga, maka sampel populasi itu perlu benar-benar representatif.

Semua karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi adalah populasi dan sampel jenuh penelitian ini, yang berjumlah 55 orang. Semua populasi dalam investigasi ini diambil menggunakan metode sampling jenuh, seperti apa dinyatakan Sugiyono (2019).

Teknik Pengumpulan Data

Metode untuk mengumpulkan datanya ini adalah penting bagi seluruh proses penyelidikan, karena metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan oleh penulis. Sugiyono (2019) menyatakan Ada banyak cara untuk mengumpulkan data, contohnya adalah wawancara, kuesioner (angket, observasi, dan kombinasi) dari beberapa metode ini.

1. Observasi

Observation adalah proses yang rumit yang terdiri mulai banyak tindakan psikologis dan biologis. Menurut Sugiyono (2019) Observasi adalah sebuah tindakan mencatat, dan mengamati sebuah peristiwa atau objek yang relevan. Observasi tidak hanya dengan manusia saja akan tetapi bisa juga pada objek-objek alam lainnya. Dalam studi ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap dipekerjakan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi

2. Kuesioner

Daftar pertanyaan adalah alat pengumpulan informasi yang dapat digunakan untuk mendapatkan data banyak data statistik (Ismail & AlBahri, 2019). Cara adalah dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis yang disusun sebagai sistematis ke arah responden yang berhubungan dengan reaksinya terhadap variabel yang dipertimbangkan. Jawaban dari pertanyaan tertutup, akan dievaluasi menggunakan skala Likert, yang digunakan untuk mengevaluasi variabel dengan memperinci indikator-indikator variabel. Skala Likert menggunakan 5 tingkatan yang ditunjukkan dalam Table 3.1diantaranya sebagai berikut ini:

Tabel 1

Skala Pengukuran

No	Skala pengukuran	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TT)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan evaluasi regresi linier berganda untuk memprediksi nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Bermaksud tentang menganalisis dan memastikan apakah Ada atau tidak hubungan antara variabel-variabel tersebut penelitian.

1.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Bagian Analisis ini akan membahas bagaimana responsif menanggapi kuesioner dibagikan ke arah mereka. Tabel interval akan digunakan untuk memvalidasi kecenderungan tanggapan berdasarkan nilai masing-masing variabel skor biasa. Rumus dibawah ini digunakan untuk menentukan rata-rata responden.

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

X = Angka rata-rata

N =Jumlah skor

$\sum x$ =Nilai Responden

Hasilnya sebanding tanggapan responsif itu divalidasi pada interval studi menetapkan tentang interval studi tersebut, yang dapat menghitung dengan menggunakan berikut adalah rumus:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan :

I =Interval

R =Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K =Jumlah kategori

$$I = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Sebelum menentukan ukuran interval, skala dikembangkan untuk menetapkan kriteria penelitian berikut untuk penilaian menanggapi variabel penelitian.

Tabel 2

Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Tinggi
2	1,81 – 2,60	Tidak Tinggi
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019)

Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS

Analisis inferensial berfungsi sebagai metode statistik yang dimaksudkan untuk memeriksa data sampel dan kemudian menerapkan temuan ini pada populasi. Alat uji, regresi, dan signifikan digunakan di dalam uji inferensial ini.

1. Uji Instrumen

Angket digunakan sebagai sarana pengumpulan datanya diuji untuk memenuhi standar validitas dan realibitas. Sebelum dilaksanakan penelitian, maka instrument penelitian akan

diujikan terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu kepada 30 orang karyawan Bengkulu Ekspres Tv yang beralamat di Jl Jati No 129 Simpang Skip kota Bengkulu

a. Uji Validitas

Validitas Test dilakukan untuk mengevaluasi validitas kuesioner.. Validitas bertujuan tentang memastikan bahwa instruksi untuk penelitian mengidentifikasi metrik yang harus diukur dalam penelitian ini, konsistensi diujikan tentang memastikan kuesioner yang digunakan dalam *Job Satisfaction*, *Work life balance* dan *Turnover Intention* Karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi adalah valid

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi x dan y

n : Jumlah responden

x : Nilai tiap item

y : Nilai seluruh item

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y$: Jumlah kuadrat variabel Y

Program Statistical Product and Service Solution, atau SPSS, digunakan untuk melakukan uji validitas. Koefisien Korelasi Pearson digunakan untuk menguji validitas dengan melihat bagaimana skor setiap item kuesioner berhubungan dengan skor total yang diinginkan. Selanjutnya, Suryadi (2014) menyatakan bahwa standar pengambilan keputusan untuk data spss instrumen sebagai berikut:

1. Item instrumen atau, pertanyaan penyelidikan dinyatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel dan bernilai positif.
2. Jika rhitung lebih kecil dari rtabel, maka instrumen atau pernyataan penelitian tidak valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1	0.862	0.374	Valid
	2	0.817	0.374	Valid
	3	0.903	0.374	Valid
	4	0.897	0.374	Valid
	5	0.819	0.374	Valid
Work life Balance (X2)	1	0.724	0.374	Valid
	2	0.822	0.374	Valid
	3	0.835	0.374	Valid
	4	0.896	0.374	Valid
	5	0.743	0.374	Valid
	6	0.848	0.374	Valid
	7	0.778	0.374	Valid
	8	0.476	0.374	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0.918	0.374	Valid
	2	0.922	0.374	Valid
	3	0.758	0.374	Valid

Sumber: Ouput SPSS 20, diolah 2025

Karena Ttabel lebih kecil daripada Thitung, sehingga 0.374, item pernyataan kuesioner dapat mengukur dan menjelaskan variabel tersebut, sehingga semuanya valid dan masuk akal digunakan untuk investigasi ini, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel di atas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2018), adalah alat. yang digunakan tentang mengevaluasi kapasitas suatu survei untuk menunjukkan variabel dan strukturnya. Sebuah bagian dari pertanyaan dianggap realistis atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap dan konsisten dari waktu ke waktu. Para peneliti paling sering menggunakan statistik uji Cronbach untuk menguji reliabilitas. Di dalam penelitian ini, jika koefisien tersebut Instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika skor Cronbach lebih besar atau sama dengan 0. Sebagai contoh, uji Cronbach's alpha dapat dibuat sebagai berikut.

Uji reliabilitas mengevaluasi kredibilitas kuesioner investigasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data untuk variabel studi. "Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama." kata Sugiyono (2013:110). Metode Split Half juga dikenal sebagai "metode belah dua" menghubungkan total skor untuk item pernyataan yang ganjil ditambah skor total untuk item pernyataan yang genap. Setelah itu, penelitian ini menggunakan rumus Spearman Brown, yang bekerja sebagai contoh berikut:

Spesifikasi:

α = Coefficient alfa cronbach

k adalah jumlah item tes yang diuji.

σ^2_{xi} = total varian untuk setiap pecahan

Variasi total skor adalah σ^2_x

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_{xi}}{\sigma^2_x} \right)$$

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	R _{tabel}	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	5	0.90	0.60	Reliabel
2	Work Life Balance (X2)	8	0.90	0.60	Reliabel
3	Turnover Intention (Y)	3	0.83	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20, diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa perangkat penelitian memproduksi informasi yang dapat diandalkan untuk penyelidikan, karena setiap variabel menunjukkan tingkat dependensi yang tinggi dan memiliki Alpha Cronbach Index di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti akan melakukan Test statistik regresi dalam studi ini untuk memeriksa Jika variabel independen diketahui atau, sebaliknya, hubungan apa ada di antara variabel-variabel tersebut tidak bebas. Sebelum menggunakan penggunaan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel. Beberapa asumsi harus dipenuhi pertama. Dalam pengujian teori konvensional memiliki pengujian yang harus dilakukan dilakukan yang meliputi, test normalitas, multikolenieritas dan tes heteroskedasitas

a. Uji Normalitas

Karena memastikan Apakah variabel tersebut peganggu atau residual yang ditemukan dalam model regresi memiliki distribusi yang normal, uji normalitas dilakukan. Dalam analisis regresi, Test T dan F diasumsikan bahwa Nilai residual sesuai dengan distribusi normal jika

asumsi terpenuhi, validitas analisis statistik akan mengubah menjadi tidak dapat dipercaya, terutama untuk sampel yang relatif kecil. Menurut Ghazali (2018), uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Test K-S dilakukan, melalui pembuatan teori hipotesis.

H₀: Informasi redistribusi residual standar

H_a: Data terakhir tidak berdistribusi dengan cara apa normal

Kriteria penerimaan hipotesis:

1. Nilai residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05.
2. Nilai residual terdistribusi tidak normal jika nilai signifikannya kurang dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan, menurut Ghazali (2018), dari tes ini adalah untuk tujuan mengetahui Apakah ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam model analisis regresi. Model regresi terbaik bukan akan menunjukkan adanya interaksi antara variabel independen, nilai toleransi, dan lawan- Sebaliknya, Variasi Inflation Faktor variabilitas (VIF) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas dalam model regresi. Karena $VIF = 1/Tolerance$, Nilai cutoff yang rendah sebanding dengan nilai VIF yang tinggi biasa digunakan untuk menunjukkan keberadaan multikolinieritas adalah harga toleransi kurang dari 0,10, atau nilai yang sama VIF lebih dari 10:

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghazali (2018), dilakukan untuk memastikan apakah ada ketidakmerataan di dalam varians hasil dari satu pengamatan dan mengamati lain menggunakan model regresi, jika variasi residu dari satu perspektif ke perspektif lain tidak berubah, itu dikenal sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, apakah variasi berubah, itu sering disebut sebagai heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang berkualitas tinggi menunjukkan homoskedastisitas, apa berarti bukan ada heterogenitas. Data dikumpulkan dari berbagai ukuran, yaitu kecil, sedang, dan besar, crossection umumnya sering dihadapkan pada heteroskedastisitas.

untuk menentukan heteroskedastisitas pada data, dapat menggunakan grafis Scatterplot. Nilai perkiraan variabel dependen diplot dengan melihat grafik. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot didasarkan pada menemukan pola tertentu. Ketika titik-titik pada Grafik Scatterplot membentuk pola yang konsisten, seperti pola bergelora atau menyebar, menyempit, heteroskedastisitas terwujud. Sebaliknya, ketika titik menyebar secara acak dan tidak memiliki pola yang jelas, heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda linier adalah metode metrik yang digunakan untuk menemukan persamaan regresi berguna untuk meramalkan nilai variabel independen dan nilai variabel dependen, menemukan potensi kesalahan, dan mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen secara bersamaan atau secara parsial. Analisa ini juga dimaksudkan untuk menentukan Apakah variabel independen mengandung peluang atau tidak untuk memiliki peluang.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dengan:

$$Y = \text{Turnover Intention}$$

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel *Job satisfaction*

β_2 = Koefisien Regresi Variabel *Work life Balance*

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien penentuan (Adjusted R²) adalah alat untuk menentukan kemampuan model untuk menjelaskan variasi antar variabel terikat. Koefisien determinasi nilai harus berada di nilai yang dekat dengan nol; nol menunjukkan bahwa Hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi diberikan oleh variabel independen variasi variabel yang mempengaruhi.

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji sebagai berikut: teknik pengambilan keputusan berdasarkan data pada analisis data yang berasal dari observasi (tidak terawasi) dan percobaan yang terkontrol, bertujuan untuk mengetahui apakah ada influential antara variabel independen yang berbeda (*Job satisfaction* dan *Work life Balance*) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*), baik dalam hal parsial juga sebagai bersamaan.

a. Uji parsial (Uji t)

Untuk memahami sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, uji t ini digunakan untuk mengidentifikasi dampak parsial atau semua dari antara variabel independen dan variabel dependen, standar pengambilan keputusannya apakah bahwa ketika kualitas signifikansi tambahan besar variabel independen dengan nilai 0,05 tidak berdampak pada variabel dependen, dan sebaliknya ketika kualitas signifikansi kurang variabel independen dengan nilai 0,05 mempengaruhi variabel dependen. Rumus hipotesis menurut Sahid Roharjo (2018) adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

Spesifikasi:

a adalah tingkat kepercayaan (0,05)

n = total jumlah penelitian

Jumlah variabel bebas adalah k

b. Uji Simultan

Uji f mengevaluasi apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dengan bandingkan dengan rata-rata nilai sampel yang memiliki nilai lain. syaratnya adalah:

1. Variabel yang independen memiliki kesesuaian hubungan yang relevan dengan variabel dependen jika f angka lebih besar dari tabel f.
2. Tidak ada keeratan hubungan yang penting antara variabel independen dan variabel dependen jika $f_{hitung} < f_{tabel}$.

HASIL

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Satisfaction* (X₁)

Respon peserta terhadap lima item pernyataan variabel saat ini *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden secara keseluruhan berada dalam kategori yang cukup tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,21. Ini menunjukkan bahwa, meskipun ada beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih besar dari perusahaan, sebagian besar responden merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka saat ini. Pernyataan ke-4, "Saya merasa puas dengan pengawasan yang ada di kantor baik pemberian petunjuk maupun pendampingan," menerima nilai rata-rata tertinggi, 3,67, dan berada dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa atasan mereka telah memberikan arahan, bimbingan, dan pendampingan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan cukup baik sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Bentuk pengawasan yang jelas dan komunikatif juga dapat membantu karyawan memahami tugas yang diberikan, yang dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi kesalahan.

Pernyataan kedua, "Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima (besaran gaji, insentif maupun sistem pembayaran)," menerima nilai rata-rata terendah dan berada dalam kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,00. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa responden masih tidak puas dengan kompensasi yang diberikan organisasi kepada mereka. Manajemen harus memperhatikan ketidakpuasan karyawan ini karena kompensasi merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Faktor-faktor ini termasuk besaran gaji yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja, pemberian insentif yang kurang memadai, dan sistem

pembayaran yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Selain kedua indikator tersebut, nilai rata-ratanya berada pada kategori cukup baik hingga baik. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup nyaman dengan pekerjaan mereka, memiliki hubungan kerja yang cukup harmonis dengan rekan kerja, dan melihat peluang untuk maju dalam karir. Oleh karena itu, secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik. Namun, organisasi masih perlu melakukan beberapa perbaikan, terutama dalam hal kebijakan kompensasi dan kesejahteraan karyawan.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance* (X₂)

Respon peserta terhadap delapan item pernyataan saat ini pada variabel *Work Life Balance* (X₂) bahwa persepsi responden terhadap *Work Life Balance* rata-rata baik, dengan nilai rata-rata 3,51. Ini menunjukkan bahwa, meskipun ada beberapa aspek yang menunjukkan bahwa persepsi mereka tentang keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak ideal, secara keseluruhan, persepsi responden terhadap *Work Life Balance* berada dalam kategori baik. Pernyataan kelima, "Saya sering kali merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan sehingga kesulitan menjaga keterlibatan dengan keluarga dan teman-teman," menerima skor terendah, dengan rata-rata 2,95 dan kategori cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cukup merasa bahwa rutinitas pekerjaan mereka dapat mempengaruhi keterlibatan mereka dengan keluarga dan lingkungan sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang konsisten dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi responden.

Meskipun demikian, pernyataan ke-8, "Saya merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan karir dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan", menerima nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,31, yang masih berada dalam kategori sangat tinggi, menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden mampu menjaga keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi mereka, ada beberapa orang yang mengalami kesulitan untuk mengatur tuntutan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, dengan rata-rata total 3,51, dapat disimpulkan bahwa responden relatif mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, meskipun ada beberapa situasi yang menunjukkan tekanan pekerjaan, rutinitas kerja yang berat, atau aktivitas pribadi yang mengganggu keseimbangan. Akibatnya, perusahaan harus terus memperhatikan kebijakan dan pengelolaan beban kerja untuk mengoptimalkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan..

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

Respon peserta terhadap tiga item pernyataan variabel saat ini *Turnover Intention* (Y) ditunjukkan dalam Tabel 4.6. Nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,06, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja, meskipun beberapa dari mereka menunjukkan keinginan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan. Pernyataan ketiga, "Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat", menerima nilai rata-rata 3,65 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab memiliki kecenderungan atau keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan cepat. Tingginya nilai rata-rata pada pernyataan ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut memiliki kemungkinan turnover yang relatif besar dalam kasus di mana kondisi yang dirasakan karyawan tidak mengalami perbaikan.

Pernyataan pertama, "Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini", menerima nilai rata-rata terendah, dengan nilai rata-rata 2,15, yang berada dalam kategori yang cukup tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa responden mungkin tidak pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, ada kecenderungan bagi karyawan untuk mempertimbangkan untuk keluar. Secara keseluruhan, variabel *Turnover Intention* (Y) mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,06, yang menunjukkan bahwa itu cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki tingkat keinginan yang tinggi untuk meninggalkan atau berpindah dari organisasi mereka. Dalam situasi seperti ini, manajemen harus mempertimbangkan kemungkinan turnover karyawan. Mereka harus mempertimbangkan berbagai elemen yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan,

seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan peluang untuk kemajuan karir. Oleh karena itu, hasil analisis menunjukkan bahwa ada kecenderungan turnover intention yang cukup tinggi pada responden. Ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengambil tindakan strategis untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman dan lebih setia kepada perusahaan mereka sehingga mereka dapat menekan tingkat keinginan untuk berpindah kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjelaskan hubungan antara tanggapan responden, penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linear berganda. (*Job Satisfaction* dan *Work Life Balance*) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Tabel 4.9 ini menunjukkan hasil analisis berdasarkan hasil estimasi regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 20.0 untuk Windows.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	11.755	.633		18.583	.000
	Job Satisfaction	-.007	.035	-.030	-.196	.845
	Work Life Balance	-.088	.028	-.481	-3.176	.003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS 20, 2025

Hasilnya perhitungan Persamaan regresi yang dihasilkan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.9, adalah: $Y = 11.755 - 0,007 (X_1) - 0,88 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi yang disebutkan sebelumnya, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Nilai a (*constant*) sebesar 11.755 yang itu berarti apabila variabel *Job Satisfaction* (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) nilainya jika variabel sama dengan nol, maka *Turnover Intention* nilainya akan tetap 11.755, hal ini berlaku ketika dilakukannya penyelidikan.
- 2.) Koefisien regresi untuk variabel *Job Satisfaction* (X_1) sama dengan -0,007, mengandung nilai variabel *Job Satisfaction* nilai jika (X_1) naik satu satuan *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi akan meningkat sebesar -0,007 dengan asumsi bahwa variabel tersebut *Work Life Balance* (X_2) dianggap tidak berubah atau nol.
- 3.) Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X_2) adalah -0,188, mengandung nilai variabel *Work Life Balance* nilai jika (X_2) meningkat satu satuan *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi akan meningkat sebesar -0,088 dengan asumsi bahwa variabel tersebut *Job Satisfaction* (X_1) dianggap tidak berubah atau nol.
- 4.) Variabel yang berdampak terbesar keseimbangan kinerja dan *Turnover Intention* pada pekerja PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi adalah variabel *Work Life Balance* memberikan nilai jika nilai variabel *Work Life Balance* Jika (X_2) menaikkan satu satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan berkembang sebesar -0,088 dengan asumsi bahwa variabel tersebut *Job Satisfaction* (X_1) dianggap tidak berubah atau nol.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan regresi untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien Jumlah varian yang dapat dijelaskan dengan persamaan regresi dibandingkan dengan varian total ditunjukkan dalam determinasi. Tabel 4.10 menunjukkan hasil dari tes determinasi penelitian ini.

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.221	.760

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS 20, 2025

Menurut Tabel di atas menilai R Square sebesar 0,444 mengidentifikasi bahwa variabel independen *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen *Turnover Intention* sebesar 25%, sementara jumlah yang tersisa adalah 75% disebabkan oleh variabel tambahan yang tidak termasuk dalam model studi ini. Koefisien determinasi apa tinggi menekankan bahwa kebahagiaan kerja dan keseimbangan dalam kehidupan kerja membantu yang signifikan dibandingkan dengan keinginan pekerja untuk pindah. Ini sejalan dengan pertimbangan Ghozali (2018), menemukan bahwa variabel independen dapat menggambarkan proporsi variasi variabel dependen dalam model regresi berkorelasi positif dengan nilai R^2 .

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *Job Satisfaction* (X_1), dan *Work Life Balance* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Studi ini menguji hipotesis tentang asumsi pengaruh antara variabel independen (*Job Satisfaction* dan, *Work Life Balance*) dengan variabel tertentu dependent (*Turnover Intention*). Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan di bawah ini:

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menentukan Apakah ada variabel independen (*Job Satisfaction* dan *Work Life Balance*) berpengaruh terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) secara parsial atau individu. Hasil dari uji parsial yang dilakukan oleh penelitian ini ditunjukkan dalam daftar koefisien keluaran analisis regresi berganda linear, yang dibuat melalui menggunakan aplikasi SPSS 20.0 untuk window berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.755	.633		18.583	.000
	Job Satisfaction	-.007	.035	-.030	-.196	.845
	Work Life Balance	-.088	.028	-.481	-3.176	.003
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS 20, 2025

Sebagai hasilnya dari perhitungan dilakukan menggunakan SPSS, maka perbandingan antara thitung dan ttabel = $t(a/2 ; n-k-1) = 55-2-1 = 52$ (n adalah ukuran sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independen yang ada), maka diperoleh kualitas ttabel sebesar 2.006. berdasarkan informasi yang ditemukan dalam tabel 4.11 dapatkan diketahui bahwa :

1. Hipotesis pertama adalah *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Job Satisfaction* didapatkan nilai $t_{hitung} = -0.196 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.006$ atau $\text{sig } a = 0.845 < 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi.
2. Hipotesis kedua adalah variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Work Life Balance* didapatkan nilai $t_{hitung} = -3.176 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.006$

atau $\text{sig } a = 0.003 < 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X_2) tidak berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Studi ini menggunakan pengujian hipotesis sebagai bersamaan untuk mengevaluasi kemungkinan variabel independen, yaitu *Job Satisfaction* dan, *Work Life Balance*, dipengaruhi oleh variabel dependen, misalnya *Turnover Intention*, sebagai bersamaan atau, secara simultan. Maka akan digunakan uji F, dihitung dengan program SPSS, dan dibandingkan antara Fhitung dan Tabel F = $F(k;n-k) = (2;55-2)$, Tabel F = $2;53 = 3.17$, Hasil uji simultan dalam Penelitian ini ditampilkan dalam tabel *Anova^a* sebagai berikut ini.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.012	2	5.006	8.676	.001 ^b
	Residual	30.003	52	.577		
	Total	40.014	54			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Job Satisfaction						

Sumber : Output SPSS 20, 2025

Berdasarkan temuan, dari Tabel 4.12 sebelumnya menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 20.796 melalui hasil F_{tabel} sebesar 3.17 yaitu ($8.676 > 3.07$), dan ($\text{Sig} = 0.001 < 0.050$), dari hasil pengolahan kemudian data dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian semua variabel independent yaitu variabel *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti variabel *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan data yang diolah awal apa dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap variabel *Job Satisfaction*, *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Selain itu, telah ditemukan bagaimana variabel independen (*Job Satisfaction* dan *Work Life Balance*) memengaruhi variabel dependen (*Turnover Intention*). Berdasarkan karakteristik responden PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi menunjukkan bahwa mayoritas pekerja (78,2%) adalah laki-laki. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi adalah didominasi oleh karyawan laki-laki. Hal ini dapat terkait dengan pekerjaan yang memerlukan mobilitas tinggi, kekuatan fisik, atau jam kerja yang fleksibel. Secara usia, sebagian besar pekerja berada pada rentang usia 26 hingga 30 tahun (56,4%), yang merupakan bagian dari usia produktif awal. Kelompok usia ini biasanya sangat semangat dan termotivasi, dan mereka mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Secara akademis, mayoritas karyawan memiliki gelar Sarjana (S1) sebanyak 78,2%, diikuti oleh lulusan SMA (14,5%) dan Magister (S2) sebanyak 7,3%. Ini menunjukkan bahwa bisnis cenderung merekrut karyawan dengan pendidikan tinggi, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui kemampuan analisis, komunikasi, dan profesionalisme. Profil karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi didominasi oleh laki-laki, produktif, dan berpendidikan tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki potensi besar untuk meningkatkan produksi dan kesuksesan perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel penelitian digunakan berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dalam hal *Job Satisfaction*, *Work Life Balance* mendapat

skor tertinggi. Ini membuktikan bahwa kepuasan finansial menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja. Namun, rutinitas pekerjaan yang padat menyebabkan kesulitan terbesar dalam keterlibatan sosial, menurut *Work Life Balance*. Sebaliknya, Meskipun kepuasan kerja tinggi, tingkat turnover intention menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki tujuan untuk pindah, yang menekankan bahwa ada unsur-unsur tambahan di luar kepuasan kerja yang memengaruhi pilihan mereka untuk bertahan di perusahaan atau keluar. Akibatnya, perusahaan harus mempertahankan undang-undang yang mendukung kepuasan karyawan sambil memperbaiki metode manajemen beban kerja dan memastikan bahwa Karyawan menemukan cara untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Dengan cara ini, mereka dapat mengurangi kemungkinan besar bahwa karyawan akan berpindah kerja di masa depan.

Pengaruh *Job Satisfaction* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil studi menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi, yang berarti H_0 telah diterima dan H_a ditolak. Ini membuktikan bahwa lebih banyak pekerja yang senang dengan pekerjaan mereka, semakin besar probabilitas mereka akan meninggalkan perusahaan. Hasilnya menarik, karena *Job Satisfaction* yang tinggi biasanya menyebabkan *turnover* yang lebih rendah. Dalam teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, *job satisfaction* apa tinggi biasanya dikaitkan dengan turnover intention yang rendah. Kesimpulan ini dianggap tidak sejalan dengan pandangan umum ini (Robbins & Judge, 2017). Karena mereka merasa bahwa tanggung jawab mereka memenuhi persyaratan dan prediksi mereka, pekerja Mereka yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap di bisnis. Tapi, temuan Studi ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk menurun tidak selalu linier atau negatif. Meskipun karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi merasa puas dengan posisi mereka di tempat kerja, seperti dari perspektif tanggung jawab, hubungan dengan rekan kerja, atau suasana kerja, ada kemungkinan bahwa faktor-faktor eksternal dan peluang di luar perusahaan lebih menarik bagi mereka. Dengan demikian, tingkat *job satisfaction* yang tinggi biasanya diharapkan dapat menyebabkan *turnover intention* lebih rendah, tetapi ini menunjukkan jalan yang berbeda dalam hubungan. Hasil ini sangat penting bagi manajemen perusahaan karena menunjukkan bahwa mempertahankan karyawan tidak cukup hanya dengan meningkatkan *job satisfaction* mereka. Agar karyawan merasa memiliki ikatan profesional dan emosional yang lebih mendalam dengan perusahaan, pendekatan retensi karyawan harus mencakup memberikan kompensasi yang lebih kompetitif, dan meningkatkan peluang karir.

Hasil penelitian dari Anastia et al (2021) ini juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat turnover intention; tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebanding dengan tingkat turnover intention yang lebih rendah pada perusahaan.

Meskipun turnover intention adalah hal yang wajar dalam dunia bisnis, turnover yang tinggi dan penurunan kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi perusahaan (Santoni & Harahap, 2018). Karena penurunan kinerja karyawan dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku karyawan (Asih, 2021). Selain itu, turnover intention dapat didefinisikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk pindah atau keluar dari suatu perusahaan karena tidak nyaman atau untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Sandy, 2019).

Job Satisfaction mencakup perasaan subjektif tentang seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan orang (Spector, 2021). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sismawati & Lataruva (2020) menemukan bahwa jika karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan dan kurang menginginkan untuk meninggalkannya. Hasil Studi ini sejalan dengan yang ditemukan oleh Masum et al (2016), yang menemukan bahwa meskipun *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, efeknya dapat menguntungkan jika karyawan merasa lebih percaya diri untuk mencari kesempatan karir yang lebih baik di tempat lain. Hasil ini sejalan dengan perspektif

Price (2001) dalam teori *turnover*, yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* adalah faktor utama yang membentuk niat berpindah atau *turnover intention*. Namun, dalam penelitian ini, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, ada alasan lain mengapa mereka ingin pindah, seperti beban kerja yang tinggi atau peluang karir di luar perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Witasari (2009) dan Dhania (2010), yang menemukan bahwa *job satisfaction* tidak selalu menghalangi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru, terutama ketika faktor eksternal dan peluang pengembangan diri menjadi pertimbangan utama.

Hasil penelitian ini juga didukung menurut penelitian Tnay et al (2013), Kusuma (2020), Ertürk & Vurgun (2015) dan Putra & Santosa (2019) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work Life Balance* (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi, yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan lebih banyak keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka, mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

Clark (2000) menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja di tempat kerja. Karyawan cenderung mengalami stres, kelelahan, dan ketidakpuasan secara pribadi dan profesional apabila *Work Life Balance* tidak terpenuhi. Sebaliknya, ketika *Work Life Balance* terpenuhi, karyawan dapat merasa nyaman secara profesional dan pribadi, dan mereka juga dapat memiliki keberanian atau kemudahan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan gaya hidup mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Nugraha (2020), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* di industri perbankan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2019) dalam industri media menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dinamika jam kerja yang tidak teratur dapat mengganggu *Work Life Balance*, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh ratiwi & Hartono (2020), Dewi & Susanti (2022), Hermawan & Putri (2021) dan Putra & Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X₁) dan *Work Life Balance* (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa, lebih banyak karyawan yang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan kerja mereka, lebih besar kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan. Ini adalah langkah maju ke arah hubungan yang baik.

Robbins & Judge (2017) membahas secara teoritis bahwa *Job Satisfaction* adalah komponen psikologis yang memengaruhi persepsi seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat memengaruhi keputusan mereka untuk mempertahankan atau meninggalkan perusahaan. Demikian pula, Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diciptakan ketika ada keselarasan antara keduanya, yang pada kondisi tertentu dapat memengaruhi orientasi karier dan keputusan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ratri & Nurhayati (2020), yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari & Purnamasari (2019), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka tetapi memiliki aspirasi karier yang

berbeda atau yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung mencari kesempatan kerja baru dengan lebih percaya diri.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Wulansari & Rahardja (2018) dan Fathoni et al (2021) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, pada karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job Satisfaction* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa mereka semakin puas dengan pekerjaan mereka, semakin besar probabilitas mereka akan keluar dari perusahaan. Fenomena ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu berarti niat pindah yang rendah, karena faktor tambahan, seperti kesempatan karir, beban kerja, dan, lingkungan eksternal memengaruhi keputusan ini.
2. *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan yang jika karyawan memiliki keseimbangan yang ditingkatkan dalam hidup kerja mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Ini mungkin karena kenyamanan yang diberikan pekerjaan membuat karyawan lebih yakin untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai.
3. *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa ketika kedua faktor tersebut digabungkan, karyawan dapat bermotivasi untuk berpindah kerja jika mereka merasa memiliki sumber daya yang cukup dan memiliki kesempatan untuk mencari kesempatan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafra Publishing: Riau
- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Disiplin Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'Viors. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26460/md.v7i1.13636>
- Aryandi, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Cafe Wareg Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 117-127.
- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Journal Riset Manajemen*, 25-35
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 10-15.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson
- Dewi, R., & Susanti, E. (2022). Work Life Balance dan Turnover Intention di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 5(1), 56–67.
- DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Vol 16 (2)*, 65-80.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>

- Ekowati, S., Yulinda, A. T., & Megawati, M. (2022). Dampak Digital Marketing, Brand Image Dan Relationship Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Lina Ms Glow Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 10-19.
- Ertürk, A., & Vurgun, L. (2015). Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research*, 68(1), 34–46.
- Fathoni, M. I., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2021). Pengaruh Job Satisfaction dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 94(1), 112–119.
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. Retrieved from <https://doi.org/XX.XXXXX/Jimea>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 19* (p.129). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–45.
- Hanifun, I., & Onsardi, O. (2024). Pengaruh Brand Image Dan Promotion Terhadap Keputusan Mahasiswa Baru Memilih Universitas Dehasen Sebagai Tempat Kuliah (Studi Pada Mahasiswa Baru Angkatan 2023). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(2), 365-381.
- Hee, O. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 10-20.
- Hermawan, Y., & Putri, N. (2021). Work Life Balance dan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan Ritel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(4), 245–254.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Imanullah, M., Onsardi, O., Toyib, R., Hidayat, M. T., Wahyudi, I., Abimanyu, A., & Susanto, A. (2021). Pengenalan Website Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Unggulan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Promosi Sekolah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 4(1), 483-492.
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed, Dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment And Turnover Intentions: Impact Of Employee's Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *International Journal Of Business And Management*, 8 (8), Pp: 79-90
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 3873-3878
- Khanza, M., Toyib, R. T., & Onsardi, O. (2021). Implmentasi Algoritma Apriori Untuk Meningkatkan Penjualan Handphone di Toko Mardha Cell. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 4(2), 221-235.
- Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.BUM
- Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal Business and Management; Vol. 14, No. 4*, 1-18
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1343). Chicago: Rand McNally.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta nvestama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset E konomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., & Beh, L. S. (2016). Determinants of academics' job satisfaction: Empirical evidence from private universities in Bangladesh. *PLOS ONE*, 11(2), e0145936.

- Munandar, J. A., & Onsardi, O. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Menabung Di Bank Sumsel Babel Kcp Tanjung Sakti. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 43-52.
- Muntahanah, M., & Toyib, R. (2020). Penerapan Algoritma Binary Search Dalam Pencarian Data Potensi Investasi Di Kabupaten Seluma Dengan Smartphone. *Jsai (Journal Scientific And Applied Informatics)*, 3(3), 129-136.
- Onsardi, O., & Fitri, R. D. (2023). Dampak Relationship Marketing, Store Atmosphere Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Pada Toko Moy Stuff. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(1), 66-73.
- Pandiangan, H. 2018. *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta. Thesis Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
- Park, J., & Min, H. (. (2020). Turnover Intention in the hospitality Industry : A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 1-10
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*. 3(2), 49-67.
- Prasadja Ricardianto. (2018). Human Capital. Bogor : In Media
- Pratiwi, D., & Hartono, B. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention melalui Burnout pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 101–112.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006233>
- Putra, A. P., & Setiawan, I. B. (2021). Work Life Balance dan Turnover Intention pada Karyawan Industri Perhotelan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–57
- Putra, T., & Santosa, B. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan media di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 234–243
- Rachmawati, E. (2019). Hubungan Work Life Balance dengan Turnover Intention pada Karyawan Industri Media. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 89–98.
- Rahmawati, R., & Onsardi, O. (2022). Korelasi Mutu Pelayanan Dengan Impulse Buying Konsumen UD. Mantan Karyawan Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate* (Vol. 1, No. 1, Pp. 23-29).
- Ratri, A., & Nurhayati, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 112–124.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat
- Rondonuwu Dkk. 2018. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2): 30–38
- Rony, Z.T., & Jelita, D. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 24(1), 1-10.
- Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S. Russeng, dan Istiana Tadjuddin. 2020. *Manajemen Stres Kerja*. Yogyakarta: Depublish
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX . *Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1* , 1-19
- Sapitri, L., & Onsardi, O. (2021). The Effect of Brand Image and Product Quality toward Wardah Cosmetics Consumers' Loyalty as A Study on Students Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(2), 139-146.
- Sari, D. P., & Nugraha, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 215–225.
- Sari, M. P., & Purnamasari, D. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 45–56.

- Sonatasia, D., Onsardi, O., & Arini, E. (2020). Strategi Meningkatkan Loyalitas Konsumen Makanan Khas Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong. (*Jmmib*) *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Toyib, R., Onsardi, O., & Muntahanah, M. (2020). Promosi Produk Pertanian Dan Kerajinan Menggunakan Website Serta Pembukuan Sederhana di Desa Sido Dadi Kecamatan Arma Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 3(1).
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111-122
- Widada, Akhmad Edhy Aruman. (2020) *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia :PT Penerbit IPB Press*
- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, work life balance, kesempatan berkembang terhadap employee engagement Gen Y PT “X.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>
- Wulandari, K., Finthariasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact Of Service Marketing On Student Decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234-254.
- Wulansari, I., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Industri Kreatif. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–12.