

BAB V

PENUTUP

Pada Bab V ini, penulis akan menyampaikan kesimpulan dan adanya keterbatasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, akan ada beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan bagi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng dan untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, peneliti akan memberikan kesimpulan berikut ini :

1. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work life balance* pada karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng maka *turnover intention* akan menurun.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Artinya, semakin seimbang *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng, maka semakin tinggi juga *job engagement*nya.
3. *Job engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *job engagement* pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng, maka *turnover intention* akan menurun.

4. *Job engagement* terbukti menjadi variabel mediasi antara *work life balance* dan *turnover intention* dengan sifat mediasi secara penuh (*full mediation*) pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng.

4.5 Implikasi Managerial

Dalam hasil deskriptif pada variabel *work life balance* (WLB) menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22 yang masuk dalam kategori cukup tinggi. Namun, terdapat dua pernyataan dengan skor terendah, yaitu WLB3 “Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan” dan WLB4 “Saya pulang kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya sukai”, masing-masing dengan rata-rata 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum karyawan merasa *work-life balance* mereka cukup baik, masih ada sebagian dari mereka mengalami gangguan pada kehidupan pribadi akibat pekerjaan..

Sementara itu, pada variabel *job engagement* (JE), meskipun nilai rata-rata keseluruhan cukup tinggi 3,90 pernyataan JE9 “Saya sering terbawa suasana saat bekerja” memperoleh nilai terendah sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan emosional dalam pekerjaan masih dapat ditingkatkan. Di sisi lain, variabel *turnover intention* (TOI) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 1,67 yang tergolong sangat rendah. Artinya, secara umum, karyawan memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan pekerjaan nilai ini merupakan hasil positif, namun tetap perlu dipertahankan.

Berdasarkan temuan tersebut, KSP Marendeng disarankan untuk

mengimplementasikan kebijakan dan program yang mampu meningkatkan *work life balance*, seperti penerapan jam kerja fleksibel, pemberian waktu istirahat yang cukup, dan dukungan bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas pribadi. Selain itu, perlu adanya kegiatan yang dapat meningkatkan *job engagement*, seperti penghargaan bagi karyawan berprestasi, pelatihan pengembangan diri, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan agar mereka merasa lebih dihargai dan dilibatkan secara emosional. Dengan menggabungkan upaya meningkatkan *work life balance* dan *job engagement*, KSP Marendeng dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat produktif sehingga karyawan merasa lebih betah dan loyal terhadap organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan ini tentu memiliki keterbatasan.

Adapun batasan penelitian yang ditemukan adalah :

1. Penyebaran kuesioner yang dititipkan kepada karyawan di KSP Marendeng, sehingga peneliti tidak dapat memastikan secara langsung apakah responden mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh atau tidak.
2. Jumlah responden dibatasi untuk menghindari gangguan terhadap kegiatan operasional koperasi, sehingga ukuran sampel tidak terlalu besar.
3. Terdapat kesulitan dalam mencari lokasi perusahaan, karena pada lokasi penelitian pertama, peneliti mengalami kesulitan berkomunikasi dan tidak mendapatkan respons dari pihak perusahaan. Akibatnya, peneliti terpaksa mengganti lokasi penelitian.

4. Penggunaan skala yang dibalik (*reverse scale*) pada item-item pernyataan negatif, khususnya pada variabel *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*, berpotensi menimbulkan kebingungan bagi responden. Meskipun dilakukan untuk menjaga konsistensi arah interpretasi data, pembalikan skala dapat menyebabkan bias persepsi responden saat membaca dan menjawab pertanyaan, serta berisiko memengaruhi akurasi data yang dikumpulkan.

5.4. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden atau melalui metode yang dapat memastikan keseriusan jawaban. Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas jumlah responden agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang lebih luas dan lebih akurat. Pemilihan lokasi penelitian juga perlu diperhatikan dengan memastikan adanya komunikasi yang lancar dengan pihak perusahaan. Jika menghadapi kesulitan dalam mendapatkan izin atau berkomunikasi, peneliti dapat menggunakan pendekatan yang lebih intensif untuk menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak terkait. Terakhir, pada perancangan instrumen, khususnya untuk item-item pernyataan negatif, disarankan agar penggunaan skala dibalik (*reverse scale*) dipertimbangkan secara hati-hati. Peneliti dapat menghindari skala terbalik atau menyertakan penjelasan yang lebih jelas dalam kuesioner, agar tidak menimbulkan kebingungan bagi responden dan tetap menjaga keakuratan serta konsistensi data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Ramadhan, Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh Dimensi-Dimensi Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 26–34. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i1.457>
- Amelia, N., & Nugroho, S. P. (2024). the Influence of Work Life Balance on Turnover Intention With Job Engagement and Organizational Citizenship Behaviour As Intervening Variables. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 4(2), 342–359. <https://doi.org/10.48024/ijgame2.v4i2.150>
- Awardco. (2024). *How Companies with High Turnover Rates Turned Things Around*. <https://www.award.co/blog/how-companies-with-high-turnover-rates-turned-things-around#:~:text=What Is a Good Turnover,Leisure & Hospitality: 79%25>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Pemuda Indonesia 2023*. 21.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Baron, & Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51.

- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45–51. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3420>
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Herman Sjahrudin, Galuh Arsanti, Mahmud Mahmud, Zulkifly Hijaz, Amri Nur Rahmat, S. A. (2016). *Peran Mediator Work Engagement: Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention*. 4(1), 1–23.
- Idam Wahyudi, Auliya Nurmallasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, & Yoshua Ronaldo Primartono. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Juwita, K. (2021). Peran Job Engagement Terhadap Job Envy Dan Turnover Intentions. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 4(2), 91–

100. <https://doi.org/10.26533/jmd.v4i2.883>

- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Madara, J., & Dissanayaka Anupama. (2023). Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Employees in Public Banks in Western Province of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 18(01), 1–13. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v18i1.104>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). *Edunomika*, 06(01), 1–18.
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87.

<https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>

Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M. D., & Cameron, K. S. (2016).

Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35–49.

<https://doi.org/10.1037/apl0000032>

Patiung, A. C. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cab. Rantetayo Tana Toraja*.

Purwoasih, E., & Nugrohoseno, D. (2014). *Jurnal Ilmu Manajemen Inclusive leadership : memperkuat employee work engagement dan affective organizational commitment di perusahaan furnitur*. 12, 989–1005.

Puspita, D. S. (2024). *Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support , Career Development , Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang*. 2(1), 1–15.

Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20.

<https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>

S, A. M., & Suaedi, F. (2024). The Role of Job Engagement in Mediating Work Life Balance in Turnover Intention. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 799. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1229>

- Safitri, D. A., & Suharnomo. (2022). Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2), 1.
- Saleem, M., Ashraf, I., & Shahzad, S. (2024). The impact of work life balance, on turnover intention: the mediating role of job engagement among employees. *Internasional Journal of Contemporary Issues in Social Sciences*, 3(3).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-hopko, N. C., Heverly, M. A., & Jenkinson, A. (2016). Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5–14.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. <https://id.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono>
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.

<https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>

- Tereza, L., Ramashar, W., & Azmi, Z. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Mutiara Merdeka). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 2041–2050. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16203>
- Thomas, M., Ramba, D., & Marampa, A. M. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(2019), 559–569.
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Whiting, G. (2025). *Work-Life Balance Statistics for 2024: A Global Perspective*. Hubstaff. <https://hubstaff.com/blog/work-life-balance-statistics/>

Lampiran I Surat Pengantar untuk Responden

Yth. Responden

Pengisian Kuesioner

Saya saat ini sedang melaksanakan penelitian sebagai bagian dari penyusunan Skripsi di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Engagement* sebagai Mediasi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng”**.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*), dengan keterlibatan kerja (*job engagement*) sebagai variabel mediasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam menjaga loyalitas dan kesejahteraan karyawan, khususnya di lingkungan kerja koperasi.

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, saya memohon bantuan Anda untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Seluruh informasi yang Anda berikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya. Data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk kepentingan analisis akademik dan tidak akan diakses oleh pihak ketiga. Mohon untuk menjawab semua pertanyaan dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan Anda.

Pastisipasi Anda dalam penelitian ini sangat kami hargai. Terima kasih atas waktu dan kontribusi Anda.

Hormat saya,

Merlis Dita Amelia

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Lampiran II Lampiran Kuesioner

Bagian I : Informasi Demografis

Petunjuk

Jawablah semua pertanyaan dengan baik,

Mohon centang salah satu jawaban yang benar dengan tepat. Berikan tanda centang di dalam lingkaran.

1. Berapa usia anda?

- ☐ Kurang dari 25 tahun
- ☐ 26-35 tahun
- ☐ 36-46 tahun
- ☐ 47-57 tahun
- ☐ 58 tahun atau lebih

2. Apa jenis kelamin anda?

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

3. Apa status perkawinan anda?

- ☐ Menikah
- ☐ Belum menikah

4. Sudah berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini?

- ☐ 1-2 tahun
- ☐ 3-4 tahun
- ☐ 5 tahun atau lebih

Bagian II : *Work Life Balance*

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1 - Sangat Setuju (SS)

2 - Setuju (S)

3 - Netral (N)

4 – Tidak Setuju (TS)

5 - Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS 1	S 2	N 3	TS 4	STS 5
1	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.*					
2	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan.*					
3	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan.*					
4	Saya pulang kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.*					

5	Pekerjaan saya membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan.*					
6	Saya terpaksa bekerja lembur.*					
7	Beban kerja saya terlalu berat.*					
8	Saya berharap bisa bekerja dengan ritme yang lebih ringan.*					
9	Beban kerja saya dipengaruhi oleh hal-hal yang berada di luar kendali saya.*					
10	Tuntutan waktu dari pekerjaan saya terasa berlebihan.					

Bagian III : *Job Engagement*

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1 - Sangat Tidak Setuju (STS)

2 - Tidak Setuju (TS)

3 - Netral (N)

4 - Setuju (S)

5 - Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saat bekerja, saya merasa penuh semangat dan energi.					
2	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan penuh tenaga.					
3	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya.					
4	Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi.					
5	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.					
6	Saya merasa senang ketika sedang bekerja dengan fokus dan intens					
7	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya bisa sangat fokus dan menekuni pekerjaan saya sepenuhnya.					

9	Saya sering terbawa suasana saat sedang bekerja.					
----------	--	--	--	--	--	--

Bagian IV : *Turnover Intention*

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1 - Sangat Setuju (SS)

2 - Setuju (S)

3 - Netral (N)

4 – Tidak Setuju (TS)

5 - Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	Saya ingin keluar dari pekerjaan saya di tempat saya bekerja saat ini.*					
2	Saat ini, saya sedang aktif mencari pekerjaan di tempat lain.*					
3	Jika ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, saya					

	akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini.*					
--	---	--	--	--	--	--



Lampiran III Jawaban Responden

Variabel *Work Life Balance*

WLB 1	WLB 2	WLB 3	WLB 4	WLB 5	WLB 6	WLB 7	WLB 8	WLB 9	WLB 10	TOTAL
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	39
5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	37
4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	39
5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	41
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35
4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	37
4	5	2	3	4	3	4	3	4	3	35
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	33
3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	32
4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	36
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	33
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	33
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	29
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	32

4	5	2	3	3	4	3	3	4	3	34
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	38
3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	32
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	29
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	33
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	29
3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	31
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	32
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	32
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	33
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
1	5	3	5	3	4	4	4	3	3	35
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	36
1	5	1	2	3	3	3	3	4	3	28
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	36

Variabel *Job Engagement*

[illegible]

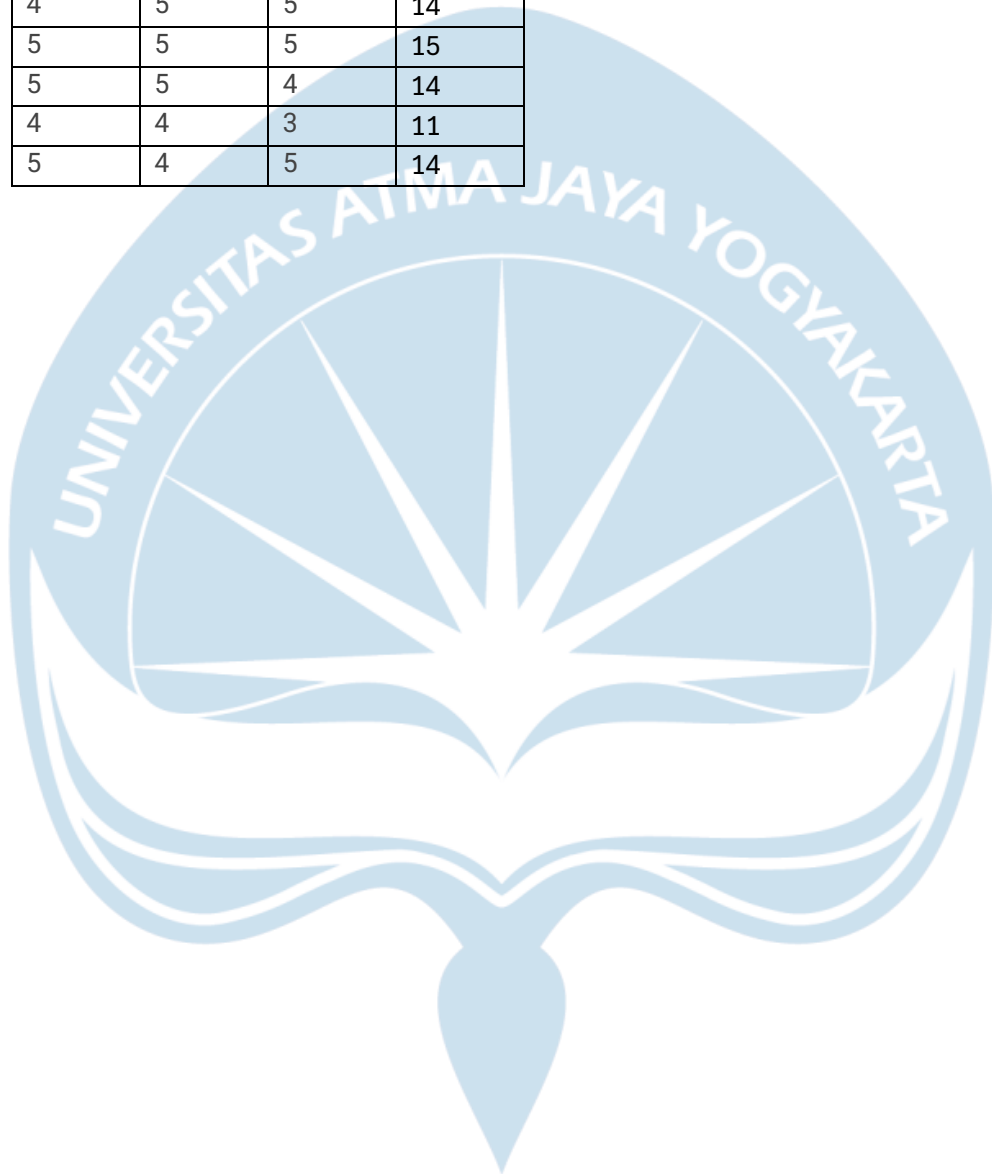
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
3	3	4	3	3	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Variabel *Turnover Intention*

TOI 1	TOI 2	TOI 3	TOTAL
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	5	5	14
4	5	4	13
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
4	4	3	11
3	3	4	10
4	5	5	14

5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	4	14
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	4	11
5	5	5	15
4	5	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
4	5	4	13
4	5	4	13
5	4	4	13
4	4	5	13
4	5	5	14
4	4	4	12
3	3	4	10
5	5	5	15
4	3	4	11
4	3	4	11
4	5	4	13
3	4	3	10
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	5	13
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14

4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	3	11
5	4	5	14



Lampiran IV Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas *Work Life Balance*

		Correlations										
		WLB01	WLB02	WLB03	WLB04	WLB05	WLB06	WLB07	WLB08	WLB09	WLB10	TOTAL
WLB01	Pearson Correlation	1	.252*	.419**	.441**	.144	.032	.054	.091	.032	.055	.589**
	Sig. (2-tailed)		.043	.001	.000	.251	.803	.671	.472	.803	.666	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB02	Pearson Correlation	.252*	1	.342**	.379**	.088	.107	.208	.108	.074	-.069	.596**
	Sig. (2-tailed)	.043		.005	.002	.484	.396	.096	.391	.559	.584	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB03	Pearson Correlation	.419**	.342**	1	.540**	.216	.127	.217	.106	-.211	-.016	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.000	.084	.312	.083	.401	.091	.901	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB04	Pearson Correlation	.441**	.379**	.540**	1	.108	.159	.076	.102	-.022	-.053	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.393	.206	.549	.419	.860	.675	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB05	Pearson Correlation	.144	.088	.216	.108	1	.324**	.380**	.156	.118	.043	.369**
	Sig. (2-tailed)	.251	.484	.084	.393		.009	.002	.214	.348	.734	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB06	Pearson Correlation	.032	.107	.127	.159	.324**	1	.631**	.612**	.335**	.386**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.803	.396	.312	.206	.009		.000	.000	.006	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB07	Pearson Correlation	.054	.208	.217	.076	.380**	.631**	1	.676**	.428**	.482**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.671	.096	.083	.549	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB08	Pearson Correlation	.091	.108	.106	.102	.156	.612**	.676**	1	.539**	.687**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.472	.391	.401	.419	.214	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB09	Pearson Correlation	.032	.074	-.211	-.022	.118	.335**	.428**	.539**	1	.695**	.364**
	Sig. (2-tailed)	.803	.559	.091	.860	.348	.006	.000	.000		.000	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB10	Pearson Correlation	.055	-.069	-.016	-.053	.043	.386**	.482**	.687**	.695**	1	.395**
	Sig. (2-tailed)	.666	.584	.901	.675	.734	.001	.000	.000	.000		.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.589**	.596**	.643**	.657**	.369**	.524**	.600**	.573**	.364**	.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas *Job Engagement*

		Correlations									
		JE01	JE02	JE03	JE04	JE05	JE06	JE07	JE08	JE09	TOTAL
JE01	Pearson Correlation	1	.230	.379**	.423**	.084	.171	.270*	.059	.059	.554**
	Sig. (2-tailed)		.065	.002	.000	.506	.173	.029	.642	.641	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE02	Pearson Correlation	.230	1	.206	.180	.131	.207	.327**	-.008	.222	.521**
	Sig. (2-tailed)	.065		.100	.152	.298	.097	.008	.949	.076	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE03	Pearson Correlation	.379**	.206	1	.102	.134	.280*	.390**	.128	.039	.578**
	Sig. (2-tailed)	.002	.100		.417	.286	.024	.001	.311	.756	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE04	Pearson Correlation	.423**	.180	.102	1	.102	.031	.119	.283*	.173	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000	.152	.417		.417	.804	.343	.022	.168	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE05	Pearson Correlation	.084	.131	.134	.102	1	.280*	.079	.206	.265*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.506	.298	.286	.417		.024	.532	.100	.033	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE06	Pearson Correlation	.171	.207	.280*	.031	.280*	1	.173	.133	.214	.553**
	Sig. (2-tailed)	.173	.097	.024	.804	.024		.167	.291	.086	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE07	Pearson Correlation	.270*	.327**	.390**	.119	.079	.173	1	.241	.309*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.029	.008	.001	.343	.532	.167		.054	.012	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE08	Pearson Correlation	.059	-.008	.128	.283*	.206	.133	.241	1	.216	.457**
	Sig. (2-tailed)	.642	.949	.311	.022	.100	.291	.054		.084	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JE09	Pearson Correlation	.059	.222	.039	.173	.265*	.214	.309*	.216	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.641	.076	.756	.168	.033	.086	.012	.084		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.554**	.521**	.578**	.467**	.501**	.553**	.603**	.457**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas *Turnover Intention*

Correlations

		TOI01	TOI02	TOI03	TOTAL
TOI01	Pearson Correlation	1	.512**	.466**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65
TOI02	Pearson Correlation	.512**	1	.437**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65
TOI03	Pearson Correlation	.466**	.437**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.808**	.808**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

Uji Reliabilitas *Job Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	9

Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

ANALISIS DEMOGRAFI

Statistics

		Usia	JenisKelamin	Status	LamaBekerja
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 tahun	34	52.3	52.3	52.3
	36-46 tahun	17	26.2	26.2	78.5
	Kurang dari 25 tahun	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	52.3	52.3	52.3
	Perempuan	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	28	43.1	43.1	43.1
	Menikah	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	21	32.3	32.3	32.3
	3-4 tahun	23	35.4	35.4	67.7
	5 tahun atau lebih	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif *Work Life Balance*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB01	65	1.00	5.00	3.2769	.91015
WLB02	65	2.00	5.00	3.3846	1.02610
WLB03	65	1.00	5.00	3.1077	.90352
WLB04	65	2.00	5.00	3.1077	.93747
WLB05	65	3.00	4.00	3.1231	.33108
WLB06	65	2.00	4.00	3.2308	.45993
WLB07	65	2.00	4.00	3.2462	.50096
WLB08	65	3.00	4.00	3.3077	.46513
WLB09	65	2.00	4.00	3.2308	.45993
WLB10	65	2.00	4.00	3.2000	.44017
Valid N (listwise)	65				

Analisis Deskriptif *Job Engagement*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JE01	65	3.00	5.00	3.8923	.43743
JE02	65	3.00	5.00	3.9692	.43190
JE03	65	3.00	5.00	3.8769	.48437
JE04	65	3.00	5.00	3.8923	.35895
JE05	65	3.00	5.00	3.8769	.48437
JE06	65	3.00	5.00	3.9077	.49127
JE07	65	3.00	5.00	3.8769	.41487
JE08	65	3.00	5.00	3.9538	.41196
JE09	65	3.00	5.00	3.8154	.42911
Valid N (listwise)	65				

Analisis Deskriptif *Turnover Intention*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOI01	65	1.00	3.00	1.6923	.58425
TOI02	65	1.00	3.00	1.6462	.62327
TOI03	65	1.00	3.00	1.6615	.64413
Valid N (listwise)	65				

Lampiran V Uji Analisis Hipotesis

Hipotesis 1 : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 ^a	.059	.044	1.45608

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.430	1	8.430	3.976	.050 ^b
	Residual	133.570	63	2.120		
	Total	142.000	64			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.233	1.631		9.950	.000
	WorkLifeBalance	-.100	.050	-.244	-1.994	.050

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Hipotesis 2 : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Engagement*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.105	1.97756

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.376	1	33.376	8.534	.005 ^b
	Residual	246.378	63	3.911		
	Total	279.754	64			

a. Dependent Variable: JobEngagement

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.628	2.216		12.921	.000
	WorkLifeBalance	.200	.068	.345	2.921	.005

a. Dependent Variable: JobEngagement

Hipotesis 3 : Pengaruh *Job Engagement* Terhadap *Turnover Intention***Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.191	1.33954

a. Predictors: (Constant), JobEngagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.954	1	28.954	16.136	.000 ^b
	Residual	113.046	63	1.794		
	Total	142.000	64			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), JobEngagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.280	2.813		8.631	.000
	JobEngagement	-.322	.080	-.452	-4.017	.000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Hipotesis 4 : Pengaruh *Job Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.187	1.34288

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, JobEngagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.194	2	15.097	8.372	.001 ^b
	Residual	111.806	62	1.803		
	Total	142.000	64			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, JobEngagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.742	2.874		8.607	.000
	JobEngagement	-.297	.086	-.417	-3.474	.001
	WorkLifeBalance	-.041	.049	-.100	-.829	.410

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Lampiran VI Surat Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 649/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

7 Mei 2025

Kepada Yth.

Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng
Jln. Sultan Hasanudin No. 06 Alang-alang, Kel. Nonongan, Kec. Sopai
Kab. Toraja Utara, Prov. Sulawesi Selatan, Indonesia

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Engagement* Sebagai Mediasi Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Merlis Dita Amelia
No Mahasiswa/Prodi: 210326341/Manajemen
No Handphone : 081543178962

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 90 karyawan untuk mengisi kuesioner

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

