

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan hotel di Yogyakarta, maka dapat disimpulkan secara lebih komprehensif sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar -0,977 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien negatif ini menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, di mana setiap peningkatan persepsi keseimbangan kehidupan kerja akan diikuti oleh penurunan tingkat niat keluar karyawan. Secara substantif, temuan ini menegaskan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, kebutuhan istirahat, dan aktivitas sosial, merupakan faktor krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Dalam industri perhotelan yang memiliki karakteristik jam kerja tidak tetap dan beban pelayanan tinggi, dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja menjadi elemen strategis dalam mengurangi risiko *turnover*.

2. *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Nilai koefisien regresi sebesar -0,972 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menurunkan *Turnover Intention*. Besarnya koefisien ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor penting dalam menjelaskan niat keluar karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, baik dari aspek kompensasi, hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan, keamanan kerja, maupun peluang pengembangan karier, maka semakin kecil kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi psikologis dan emosional dalam pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan bertahan atau keluar dari organisasi.

3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hasil analisis menunjukkan koefisien sebesar 0,903 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti setiap peningkatan persepsi terhadap keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Hubungan ini memperlihatkan bahwa keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan personal bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga membentuk evaluasi positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu dan perannya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kelelahan kerja yang lebih minimal, serta motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga kepuasan kerja meningkat secara keseluruhan.

4. *Job Satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar -12,276 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan adanya pengaruh mediasi yang signifikan. Artinya, *Work Life Balance* terlebih dahulu meningkatkan *Job Satisfaction*, kemudian peningkatan kepuasan tersebut berkontribusi pada penurunan *Turnover Intention*. Dengan demikian, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat keluar tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa peningkatan kepuasan kerja. Mediasi yang terjadi memperkuat struktur hubungan antar variabel dalam model penelitian dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel kunci dalam proses tersebut.

5. Secara simultan, *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 132,965 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention* secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan kecenderungan niat keluar karyawan, dibandingkan apabila masing-masing variabel dianalisis secara terpisah.

6. Model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Nilai R Square sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction*. Sementara itu, sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, komitmen organisasi, maupun faktor eksternal pasar tenaga kerja.

Tingginya nilai koefisien determinasi ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki daya jelaskan yang kuat serta relevan dalam menjelaskan fenomena niat keluar pada karyawan hotel.

7. Secara menyeluruh, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja merupakan pendekatan yang efektif dalam mengurangi *Turnover Intention*. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu mengintegrasikan kebijakan kesejahteraan karyawan ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna menciptakan stabilitas organisasi, meningkatkan kualitas layanan, serta menjaga daya saing industri perhotelan

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan di dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung kerangka *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Peter M. Blau, yang menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan berupa kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan

pribadi, karyawan akan merespons dengan sikap positif, seperti meningkatnya kepuasan kerja dan menurunnya niat untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa dukungan organisasi terhadap kebutuhan personal karyawan merupakan bentuk investasi sosial yang berdampak pada stabilitas tenaga kerja.

Selain itu, temuan mengenai pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* juga sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pengalaman kerja. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa evaluasi positif terhadap pekerjaan akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung model proses *turnover* yang dikembangkan oleh Mobley, W. H. (1977), yang menempatkan kepuasan kerja sebagai determinan utama dalam munculnya niat keluar. Dalam model tersebut, ketidakpuasan kerja menjadi pemicu awal terbentuknya pemikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*), yang kemudian berkembang menjadi niat dan keputusan aktual untuk berhenti bekerja. Dengan membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang mendasari proses tersebut.

Kontribusi teoritis lainnya terletak pada penguatan konsep mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara faktor organisasi dan perilaku karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kebijakan organisasi tidak selalu berdampak langsung pada perilaku karyawan, tetapi seringkali melalui proses evaluasi psikologis terlebih

dahulu. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya memasukkan variabel psikologis sebagai mediator dalam model penelitian manajemen sumber daya manusia.

Secara umum, penelitian ini memberikan dukungan empiris pada literatur yang menyatakan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menekan niat keluar, khususnya dalam konteks industri perhotelan di Yogyakarta. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan model penelitian selanjutnya yang mengkaji perilaku karyawan dalam sektor jasa dengan karakteristik kerja yang dinamis dan berintensitas tinggi.

5.2.2 Implikasi Praktis

Bagi manajemen hotel, hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

1. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung *Work Life Balance* karyawan. Kebijakan tersebut dapat berupa pengaturan jadwal kerja yang lebih adaptif, rotasi *shift* yang adil, pembatasan lembur yang berlebihan, serta pemberian cuti yang memadai. Dalam industri perhotelan yang beroperasi selama 24 jam, fleksibilitas yang terencana akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan meningkatnya keseimbangan tersebut, kecenderungan munculnya *Turnover Intention* dapat ditekan secara signifikan.

2. Manajemen perlu meningkatkan sistem penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis guna meningkatkan *Job Satisfaction*. Upaya ini dapat dilakukan melalui evaluasi sistem kompensasi yang kompetitif, pemberian penghargaan berbasis kinerja, penyediaan peluang pelatihan dan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang suportif dan transparan akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi.
3. Strategi retensi karyawan sebaiknya difokuskan pada peningkatan *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* secara simultan agar tingkat *Turnover Intention* dapat ditekan secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan variasi niat keluar. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang terintegrasi dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan akan lebih efektif dibandingkan kebijakan yang bersifat parsial.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Variabel independen yang digunakan terbatas pada *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction*, sehingga belum mencakup faktor lain yang secara teoritis juga dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, maupun stres kerja. Dengan demikian, masih terdapat kemungkinan variabel lain yang memiliki kontribusi signifikan namun belum dianalisis dalam model penelitian ini.

2. Responden penelitian terbatas pada 110 karyawan hotel di wilayah Yogyakarta, sehingga generalisasi hasil penelitian ke sektor industri lain atau wilayah geografis yang berbeda perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Karakteristik industri perhotelan dan kondisi pasar tenaga kerja di setiap daerah dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* secara berbeda.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi responden (*self-report questionnaire*), sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas, seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap paling aman atau sesuai harapan sosial (*social desirability bias*). Meskipun demikian, langkah-langkah pengujian validitas dan reliabilitas telah dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Disarankan untuk meningkatkan kebijakan keseimbangan kerja seperti pengaturan jadwal yang lebih fleksibel, manajemen beban kerja yang proporsional, serta peningkatan kesejahteraan karyawan guna menekan *Turnover Intention*. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan agar potensi masalah dapat diidentifikasi sejak dini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun stres kerja

agar model penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu menjelaskan fenomena *Turnover Intention* secara lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian ke sektor jasa lainnya untuk membandingkan hasil antar industri.

3. Bagi Pengembangan Akademik

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode longitudinal untuk melihat perubahan *Turnover Intention* dalam jangka waktu tertentu, sehingga hubungan kausalitas dapat diamati secara lebih mendalam. Selain itu, pendekatan *mixed-method* yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

4. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi empiris, tetapi juga menjadi referensi strategis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kundu, S. C., Mehra, L., & Mor, A. (2017). Work-life balance and employees' intention to quit: Mediating role of job satisfaction. *HBS Research Review*, 11(1), 8–19.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Nair, S., Jayabalan, N., Perumal, I., & Subraman, M. (2021). Work-life balance and its impact on turnover intention of married female academics in Malaysia: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(12), 429–441.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591–611.
- Slovin, E. (1960). *Sampling techniques for research*.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Renu, F. D dan Yomil, A (2025). The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Turnover Intention Among Generation Z Employees at Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin. *Journal of Multidimensional Management*, 2(3), 278-283.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.

LAMPIRAN

S.N	Statements	Strongly Disagree (1)	Disagree (2)	Neither Agree Nor Disagree (3)	Agree (4)	Strongly Agree (5)
1	My personal life suffers because of work					
2	My job makes personal life difficult					
3	I neglect personal needs because of work					
4	I put personal life on hold for work					
5	I miss personal activities because of work					
6	I struggle to juggle work and non-work					
7	I am unhappy with the amount of time for non-work activities					
8	My personal life drains me of energy for work					
9	I am too tired to be effective at work					
10	My work suffers because of my personal life					
11	It is hard to work because of personal matters					
12	My personal life gives me energy for my job					
13	My job gives me energy to pursue personal activities					
14	I have a better mood at work because of personal life					
15	I have a better mood because of my job					

Lampiran 1. Kuesioner Terkait Worklife Balance

Sumber: Diadaptasi dari Hayman (2005)

Job Satisfaction Survey Self-Assessment

Make your choices for all the items and get your scores at the end. To get an accurate score, complete every item.

1. I feel I am being paid a fair amount for the work I do.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

2. There is really too little chance for promotion on my job.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

3. My supervisor is quite competent in doing his/her job.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

4. I am not satisfied with the benefits I receive.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

5. When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

6. Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

7. I like the people I work with.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

8. I sometimes feel my job is meaningless.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

9. Communications seem good within this organization.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

10. Raises are too few and far between.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

11. Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

12. My supervisor is unfair to me.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

13. The benefits we receive are as good as most other organizations offer.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

14. I do not feel that the work I do is appreciated.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

15. My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

16. I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

17. I like doing the things I do at work.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

18. The goals of this organization are not clear to me.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

19. I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

20. People get ahead as fast here as they do in other places.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

21. My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

22. The benefit package we have is equitable.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

23. There are few rewards for those who work here.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

24. I have too much to do at work.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

25. I enjoy my coworkers.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

26. I often feel that I do not know what is going on with the organization.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

27. I feel a sense of pride in doing my job.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

28. I feel satisfied with my chances for salary increases.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

29. There are benefits we do not have which we should have.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

30. I like my supervisor.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

31. I have too much paperwork.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

32. I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

33. I am satisfied with my chances for promotion.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

34. There is too much bickering and fighting at work.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

35. My job is enjoyable.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

36. Work assignments are not fully explained.

☐ Disagree very much ☐ Disagree moderately ☐ Disagree slightly ☐ Agree slightly ☐ Agree moderately ☐ Agree very much

Lampiran 2. Kuesioner Terkait Job Satisfaction

Sumber: Diadaptasi dari Spector (1985)

DURING THE PAST 9 MONTHS.....

1	How often have you considered leaving your job?	Never	1-----2-----3-----4-----5	Always
2	How frequently do you scan the newspapers in search of alternative job opportunities?	Never	1-----2-----3-----4-----5	All the time
3	How satisfying is your job in fulfilling your personal needs?	Very satisfying	1-----2-----3-----4-----5	Totally dissatisfying
4	How often are you frustrated when not given the opportunity at work to achieve your personal work-related goals?	Never	1-----2-----3-----4-----5	Always
5	How often are your personal values at work compromised?	Never	1-----2-----3-----4-----5	Always
6	How often do you dream about getting another job that will better suit your personal needs?	Never	1-----2-----3-----4-----5	Always
7	How likely are you to accept another job at the same compensation level should it be offered to you?	Highly unlikely	1-----2-----3-----4-----5	Highly likely
8	How often do you look forward to another day at work?	Always	1-----2-----3-----4-----5	Never
9	How often do you think about starting your own business?	Never	1-----2-----3-----4-----5	Always
10R	To what extent do responsibilities prevent you from quitting your job?	To no extent	1-----2-----3-----4-----5	To a very large extent
11R	To what extent do the benefits associated with your current job prevent you from quitting your job?	To no extent	1-----2-----3-----4-----5	To a very large extent
12	How frequently are you emotionally agitated when arriving home after work?	Never	1-----2-----3-----4-----5	All of the time
13	To what extent does your current job have a negative effect on your personal well-being?	To no extent	1-----2-----3-----4-----5	To a very large extent
14R	To what extent does the "fear of the unknown", prevent you from quitting?	To no extent	1-----2-----3-----4-----5	To a very large extent
15	How frequently do you scan the internet in search of alternative job opportunities?	Never	1-----2-----3-----4-----5	All of the time

Lampiran 3. Kuesioner Terkait Turnover Intention

Sumber: Diadaptasi dari Roodt (2004)

Correlations

		x1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Work Life Balance
x1.1	Pearson Correlation	1	.467	.385	.496	.616	.397	.518	.786
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.467	1	.389	.401	.495	.460	.426	.726
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.385	.389	1	.398	.398	.422	.469	.692
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.496	.401	.398	1	.241*	.286	.637	.699
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.011	.002	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.616	.495	.398	.241*	1	.346	.354	.695
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.397	.460	.422	.286	.346	1	.308	.633
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.7	Pearson Correlation	.518	.426	.469	.637	.354	.308	1	.750
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

Work Life Balance	Pearson Correlation	.786	.726	.692	.699	.695	.633	.750	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Turnover Intention
Y1	Pearson Correlation	1	.517	.513	.528	.643	.544	.659	.801
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Y2	Pearson Correlation	.517	1	.568	.585	.525	.477	.707	.812
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Y3	Pearson Correlation	.513	.568	1	.543	.463	.586	.605	.783
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Y4	Pearson Correlation	.528	.585	.543	1	.397	.430	.724	.775
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Y5	Pearson Correlation	.643	.525	.463	.397	1	.505	.470	.721
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

Y6	Pearson Correlation	.544	.477	.586	.430	.505	1	.466	.718
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Y7	Pearson Correlation	.659	.707	.605	.724	.470	.466	1	.857
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Turnover Intention	Pearson Correlation	.801	.812	.783	.775	.721	.718	.857	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

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

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Sumber : Hasil Uji Validitas

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R table	R hitung	Keterangan
X1.1	WLB1	0.1874	.786	Reliable
X1.2	WLB2	0.1874	.726	Reliable
X1.3	WLB3	0.1874	.692	Reliable
X1.4	WLB4	0.1874	.699	Reliable
X1.5	WLB5	0.1874	.695	Reliable
X1.6	WLB6	0.1874	.633	Reliable
X1.7	WLB7	0.1874	.750	Reliable
X2.1	JB1	0.1874	.808	Reliable
X2.2	JB2	0.1874	.727	Reliable
X2.3	JB3	0.1874	.684	Reliable
X2.4	JB4	0.1874	.709	Reliable

X2.5	JB5	0.1874	.638	Reliable
X2.6	JB6	0.1874	.691	Reliable
X2.7	JB7	0.1874	.713	Reliable
Y1	TI1	0.1874	.801	Reliable
Y2	TI2	0.1874	.812	Reliable
Y3	TI3	0.1874	.783	Reliable
Y4	TI4	0.1874	.775	Reliable
Y5	TI5	0.1874	.721	Reliable
Y6	TI6	0.1874	.718	Reliable
Y7	TI7	0.1874	.857	Reliable

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.838

7

Reliability X2

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.837

7

Reliability Y

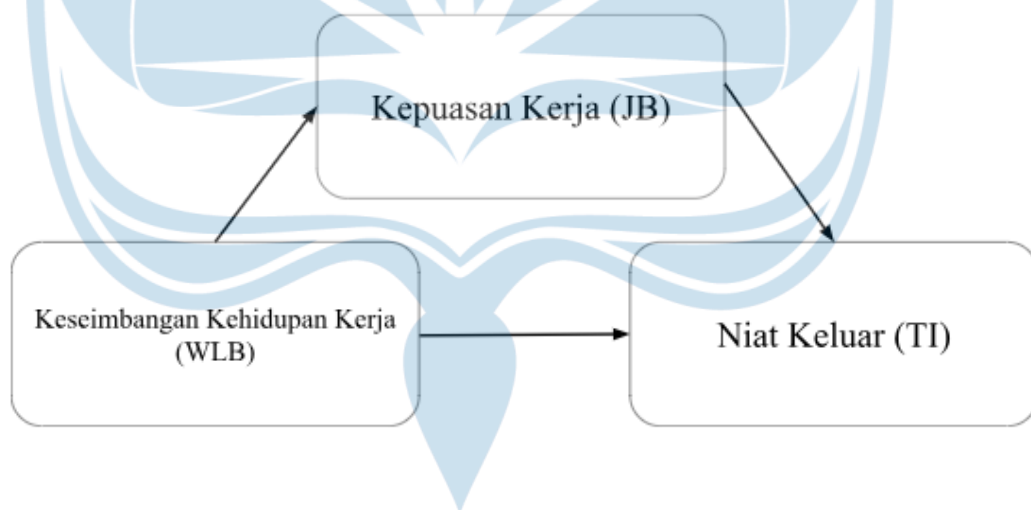
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.894	7

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Cronbach Alpha	keterangan
WLB	0.70	.838	Reliable
JB	0.70	.837	Reliable
TI	0.70	.894	Reliable

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas

GAMBAR LAMPIRAN :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian (Hayman, 2005)