

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION
MEDIATED BY JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT. PERMODALAN
NASIONAL MADANI IN PEKANBARU BRANCH**

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN
NASIONAL MADANI CABANG PEKANBARU**

¹Andhini Purnama

¹andhinipurnama@gmail.com

²Yuni Pratikno

²yuni.pratikno@gmail.com

³Prihatina Jati

³prihatinajati@gmail.com

Prodi Magister Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work-life Balance on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable among employees of PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Pekanbaru Branch. The research method employed regression and path analysis using SPSS version 29. The results indicate that Work-life Balance has a negative and significant effect on Turnover Intention (-0.805; p < 0.05) and a positive and significant effect on Job Satisfaction (0.454; p < 0.05). However, Job Satisfaction does not significantly affect Turnover Intention (0.079; p > 0.05). The indirect effect of Work-life Balance on Turnover Intention through Job Satisfaction is weak (0.063). The study concludes that Work-life Balance plays a crucial role in reducing employees' Turnover Intention, whereas Job Satisfaction is not a dominant factor in employees' decisions to leave the company.

Keywords: work-life balance, job satisfaction, and turnover intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis jalur dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (-0,805; p < 0,05) serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (0,454; p < 0,05). Namun, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (0,079; p > 0,05). Pengaruh tidak langsung Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai yang tergolong lemah (0,063). Kesimpulan dari penelitian ini adalah Work-life Balance memiliki peran penting dalam mengurangi Turnover Intention karyawan, sementara Kepuasan Kerja tidak menjadi faktor dominan dalam keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci : work-life balance, kepuasan kerja, dan turnover intention

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, atau yang dikenal sebagai work-life balance (WLB). Work-life balance berperan penting dalam memastikan karyawan dapat menjalankan tugas pekerjaannya secara optimal tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan stres, kelelahan (burnout), dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Kepuasan kerja merupakan elemen yang tidak dapat diabaikan

dalam membangun kesejahteraan karyawan. Faktor ini mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan loyalitas karyawan, serta berkontribusi terhadap pengurangan tingkat turnover dalam suatu organisasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung mencari peluang lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Pekanbaru, khususnya pada jabatan Account Officer, menghadapi tantangan yang signifikan terkait tingkat turnover yang tinggi. Posisi ini memiliki beban kerja yang tinggi, dengan tuntutan target harian yang ketat dan jam kerja yang sering kali melebihi batas yang tercantum dalam kontrak kerja. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas seperti tempat tinggal dan kebutuhan pokok bagi karyawan, kondisi kerja yang kurang fleksibel serta tekanan untuk mencapai target yang tinggi tetap menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi manajemen PT PNM Cabang Pekanbaru dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

LANDASAN TEORI

Work - Life Balance

Work-life balance adalah konsep yang mendasar dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Konsep ini mengacu pada upaya individu untuk mencapai keseimbangan yang memadai antara tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan kegiatan pribadi mereka di luar pekerjaan (Asepta & Maruno, 2017). Work-life balance (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) bukan sekadar tentang alokasi waktu antara pekerjaan dan waktu luang, tetapi juga mencakup berbagai aspek kehidupan yang saling terkait. Ini mencakup manajemen waktu, energi, perhatian, dan emosi untuk menciptakan harmoni yang seimbang antara tuntutan pekerjaan yang mungkin intens dengan kebutuhan pribadi dan hubungan sosial (Wahdiniawati et al., 2024). Menurut Fisher et al. (2009), work-life balance dapat dijelaskan sebagai berbagai peran yang dijalankan, kesetaraan dalam menjalankan berbagai peran, kepuasan yang dirasakan dalam berbagai peran, pemenuhan peran yang dianggap penting, serta hubungan antara konflik dan bantuan antar peran, serta kontrol yang dirasakan dalam menjalankan berbagai peran. Pentingnya work-life balance terletak pada dampaknya yang luas terhadap kesejahteraan individu, kualitas hidup, dan produktivitas organisasi (Witriaryani et al., 2022). Ketika seseorang mampu mencapai keseimbangan yang baik antara ekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesejahteraan fisik yang lebih baik, dan hubungan interpersonal yang lebih memuaskan (Anggara & Nursanti, 2019).

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Kepuasan kerja adalah evaluasi individu terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Wahdiniawati et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan sebuah konstruksi psikologis yang melibatkan evaluasi subjektif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka (Ingarianti et al., 2020). Dalam esensinya, hal ini mencakup persepsi individu terhadap lingkungan kerja mereka, yang meliputi hubungan antar rekan kerja, dinamika organisasi, dan budaya perusahaan (Ulum, 2016). Lingkungan kerja yang positif, dengan dukungan manajemen yang kuat, komunikasi yang terbuka, dan keadilan yang ditegakkan, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Munir, 2023). Selain itu, kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja (Munir, 2023). Karyawan juga memperhatikan kesempatan untuk pengembangan karir, mencari tanda-tanda bahwa organisasi menghargai pertumbuhan mereka dan memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi mereka (Affandi et al., 2021). Dengan demikian keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian penting bagi karyawan, dengan upaya untuk mencapai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka.

Pentingnya kepuasan kerja meresap dalam kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi telah terbukti berkorelasi positif dengan produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan retensi karyawan, dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi (Liana & Neva Denjayanti, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan bertahan dalam organisasi dalam jangka Panjang (Munir, 2023) . Dengan demikian, organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan karyawan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam mencapai tujuan bisnis mereka.

Turnover Intention

Menurut Waspodo et al. (2013), turnover intention adalah dorongan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih baik. Namun, menurut (Zainal, 2010), keinginan untuk pindah pekerjaan merujuk pada keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi dan mencari kesempatan di organisasi lain. Ini menunjukkan bahwa dorongan tersebut berasal dari individu karyawan untuk keluar dari suatu organisasi. Biasanya keputusan untuk berpindah kerja merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapatkan kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya (Kumbara, 2021). Definisi ini menekankan aspek subjektif dari keinginan untuk berpindah, yang didasarkan pada persepsi individu terhadap lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan kerja mereka. Konsep turnover intention mencerminkan dinamika kompleks antara faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Mosadeghrad et al., 2008). Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, ketidakcocokan budaya organisasi, kurangnya kesempatan pengembangan, serta kebutuhan individu untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Boamah & Laschinger, 2016). Dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah indikator penting bagi kesehatan organisasi dan harus menjadi perhatian utama bagi para pemimpin dan manajer dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, memahami turnover intention menjadi krusial bagi manajemen sumber daya manusia dalam upaya mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi serta mengurangi tingkat turnover yang merugikan bagi organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, dengan desain survei cross-

sectional. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data pada satu titik waktu tertentu dari responden yang mewakili populasi yang diteliti. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh Account Officer di Unit Mekaar PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Pekanbaru. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)".

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto juga memberikan pedoman praktis untuk pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi, populasi 100-1.000: Gunakan sampel sekitar 10%-15% dari populasi. Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 90 responden yakni karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Pekanbaru. Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 90 karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru sebagai responden dalam penelitian ini.] Teknik pengumpulan data merupakan serangkaian prosedur sistematis dan terstandarisasi yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat. Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas dari hasil (Sugiyono 2019:37). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner pada model skala *Likert*, Observasi dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian ini, yangterdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan uji regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diperoleh melalui analisis data menggunakan metode regresi dan analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas: Semua indikator memiliki nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,2072), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji Reliabilitas: Nilai Cronbach's Alpha untuk Work-life Balance (0,675), Kepuasan Kerja (0,621), dan Turnover Intention (0,706) menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. $> 0,05$. Uji Heteroskedastisitas: Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Multikolinearitas: Nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,10$ menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Analisis Jalur

Hasil pengujian dengan analisis jalur menunjukkan: Work-life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (-0,805; $p < 0,05$). Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (0,454; $p < 0,05$). Kepuasan Kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ($0,079; p > 0,05$). Pengaruh tidak langsung Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,063, yang dikategorikan sebagai pengaruh lemah.

PEMBAHASAN

Work-life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Work-life Balance, semakin rendah Turnover Intention karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Witriaryani et al. (2022), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Work-life Balance yang baik memberikan dampak positif pada Kepuasan Kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Fisher et al. (2009), bahwa keseimbangan dalam peran kehidupan dan pekerjaan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Ridho (2012) menyebutkan bahwa faktor lain seperti usia, kompensasi, dan budaya perusahaan juga berperan dalam mempengaruhi Turnover Intention.

Work-life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Meskipun pengaruh tidak langsung Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja tergolong lemah (0,063), penelitian ini tetap sejalan dengan temuan Wan Ismail et al. (2011) dan Astuti & Putri (2023), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan antara Work-life Balance dan Turnover Intention.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Namun, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). Manajemen SDM strategik. Bintang Visitama. Alphabet.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>

- Astuti, D., & Putri, C. A. T. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention. SEIKO : Journal of Management & Business, 6(2), 482–490.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. Journal of Nursing Management, 24(2), 164–174.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family. A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karier Subjektif sebagai Identitas Karier Karyawan. Buletin Psikologi, 28(2), 201.
<https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43401>
- Kumbara, V. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Jurnal Ekobistek, 7(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). Jurnal Manajemen Dirgantara, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. Health Services Management Research, 21(4), 211–227.
- Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 6(1), 39–48.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Salemba Empat.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Ulum, M. C. (2016). Perilaku organisasi menuju orientasi pemberdayaan. Universitas Brawijaya Press.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlanti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 7(1), 728–738.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>
- Wan Ismail, W., Ismail, A., Boerhannoeddin, A., & Md Rasip, O. (2011). Kepuasan kerja adalah peramal kepada keinginan berhenti kerja secara sukarela: satu kajian di sebuah penguasa tempatan. Jurnal Kemanusiaan, 19, 1–16.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 97–115.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(7), 932–947.
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1202>
- Zainal, V. R. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Press.