

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya ingin memiliki tenaga kerja yang berkualitas, karena sumber daya manusia menjadi peran penting untuk membuat organisasi bisa tetap berjalan. Setiap sumber daya manusia memiliki potensi yang bisa dimanfaatkan lebih jauh untuk mencapai tujuan yang organisasi inginkan. Sumber daya manusia yang bisa dimanfaatkan adalah tenaga, kemampuan fisik dan ide, dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi. Organisasi bisa melatih tenaga kerja dengan memberikan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kinerja dan membuat karyawan tersebut berkualitas.

*Work-life balance* menjadi topik yang populer dalam beberapa tahun terakhir. *Work life balance* mengartikan seorang karyawan telah mencapai keseimbangan antara pekerjaan, pribadi, dan komunitas lain (Soomro et al., 2018). Peran *work-life balance* sangat penting di dalam organisasi untuk menjaga performa karyawan tetap dalam kondisi yang terbaik. Penerapan *work-life balance* yang buruk mempunyai dampak buruk pada kesehatan, kesejahteraan karyawan, dan mempengaruhi kinerja organisasi (Shaffer et al., 2016).

*Work-life balance* dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Hasil penelitian Wijaya & Dewayani Soeharto (2021) menjelaskan bahwa semakin baik *work-life balance* yang diterapkan pada organisasi akan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan di organisasi. Hal tersebut membuat *work-life balance* dianggap sebagai indikator dari keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja dibutuhkan jika organisasi ingin terus berkembang dan melanjutkan usahanya. Keterlibatan kerja adalah perasaan positif atau perasaan kuat terhadap organisasi membuat karyawan antusias terhadap pekerjaannya (Schermerhorn et al., 2002). Keterlibatan kerja yang tidak baik dapat membuat karyawan merasa kurang bersemangat untuk bekerja (Wazir et al., 2020).

Banyak karyawan yang merasa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk memilih pekerjaannya saat ini dan hanya menjadikan pekerjaannya saat ini di organisasi dianggap sebagai kebutuhan untuk memenuhi kehidupannya (Jaharuddin & Zainol, 2019). Karyawan yang merasa tidak memiliki keterlibatan kerja akan menjauhkan diri dari peran mereka di organisasi, dan akan mengurangi keterlibatan kerja mereka dalam aspek fisik, pikiran, dan emosi dari pekerjaan saat ini (Schaufeli & Bakker, 1978).

Keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar. Hasil penelitian Kao & Chang (2016) membuktikan keterlibatan kerja yang baik akan membuat niat untuk keluar dari organisasi semakin menurun. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman di organisasi dan tidak memikirkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Niat untuk keluar adalah rencana karyawan untuk keluar dari organisasi (Garland et al., 2013). Munculnya fenomena niat untuk keluar dari organisasinya memiliki dampak buruk bagi organisasi tersebut. Jika fenomena niat untuk keluar ini mengalami kenaikan membuat organisasi perlu mengeluarkan tambahan biaya untuk perekrutan dan juga kehilangan tenaga kerja (Zhang & Feng, 2011).

Salah satu langkah untuk menurunkan niat untuk keluar adalah dengan penerapan *work-life balance* yang di organisasi, Hasil penelitian Suifan et al. (2016) *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. *Work life balance* yang baik akan membuat karyawan akan bertahan di perusahaan dan tidak memiliki untuk keluar dari perusahaan. Semakin menerapkan *work-life balance* yang baik akan membuat karyawan nyaman dan tidak memikirkan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian akan dilakukan di Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera. Pasar 8 Suvarna Sutera terletak di Perumahan Suvarna Sutera Jl. Suvarna Utama No.33A, Wana Kerta, Kec Sindang Jaya, Kabupaten Tangerang, Banten. Berdasarkan informasi dari perusahaan praktik *work-life balance* yang sudah diterapkan di organisasi tersebut berupa memberikan bonus jika adanya penambahan jam kerja berlebih atau biasa disebut jam lembur, memberika karyawannya hari libur di akhir pekan untuk tidak menyangkut pautkan pekerjaannya di hari libur, dan juga memberikan cuti bagi karyawan yang hamil sebelum dan sesudah melahirkan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini digunakan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Niat Untuk Keluar dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap Keterlibatan kerja karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera ?

2. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera ?
3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Niat untuk keluar karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera ?
4. Apakah Keterlibatan kerja memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap Keterlibatan kerja.
2. Mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar.
3. Mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Niat untuk keluar.
4. Mengetahui apakah variabel Keterlibatan kerja memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi

1. Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan terkait dengan *work-life balance*, keterlibatan kerja, dan niat untuk keluar pada Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menambah poengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap *work-life balance*, keterlibatan kerja, dan niat untuk keluar.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus pada variabel yang telah ditentukan, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Batasan penelitian *work-life balance* yang dipakai dalam penelitian ini adalah menurut (Hayman, 2005) *work-life balance* adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.
2. Batasan penelitian keterlibatan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah menurut (Schaufeli & Bakker, 1978) keterlibatan kerja memiliki aspek-aspek seperti *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan)
3. Batasan penelitian niat untuk keluar yang dipakai dalam penelitian ini adalah menurut (Saeed et al., 2014) niat untuk keluar adalah keadaan ketika karyawan di suatu organisasi mencari pekerjaan yang lebih baik dari organisasi saat ini.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini terdiri 5 bab yang berisi

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini memberikan pemahaman terhadap topik dan pembahasan yang akan diteliti di dalam penelitian ini. Bab ini membuat latar belakang masalah, rumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan penelitian yang mendukung penelitian ini.

## BAB 2 : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan teori-teori yang menjadi dasar bagi variabel yang akan diteliti meliputi *work-life balance*, keterlibatan kerja, dan niat untuk keluar.

## BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjabarkan terkait lingkup penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang analisis data yang diolah seperti hasil pengukuran setiap variabel dan pembahasan dari pengolahan data variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab ini akan berisikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan analisis data pada bab sebelumnya, implikasi manajerial serta saran yang diajukan oleh peneliti untuk diterapkan pada penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 *Work-life Balance*

Banyak definisi berkaitan dengan *Work-life balance* menurut para ahli. Menurut Hayman (2005) *work-life balance* adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* ialah pembagian waktu seorang karyawan antara pekerjaan dan keluarganya. Ketidakseimbangan dalam pembagian prioritas tersebut dapat saling mempengaruhi, ketika pekerjaan terlalu berat maka akan mempengaruhi keluarganya, begitu pula sebaliknya ketika ada masalah di keluarganya akan mempengaruhi pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan stress kerja dan ketika bekerja menjadi tidak kondusif (Tziner et al., 2015)

Kar & Misra (2013) juga memberikan pengeritan yang sama, *Work-life balance* ialah suatu keadaan ketika seorang karyawan mengalami masalah dalam perannya pada pekerjaan dan keluarga bisa berjalan dengan baik. Seorang karyawan yang mengambil kendali dan memiliki tanggung jawab profesional dengan mempertahankan kehidupannya secara adil.

Menurut McShane & Glinow (2010) *Work-life balance* adalah sebuah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaannya dengan kebutuhan kehidupan pribadinya. Dapat disimpulkan maka *Work-life balance* berarti

ketika seseorang berhasil menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan lainnya (Soomro et al., 2018)

Poulose & Susdarsan (2014) mengungkapkan ada faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial, dan faktor lainnya.

1. Faktor Individu : Terdiri dari kepribadian, kesejahteraan, kecerdasan emosional
2. Faktor Organisasi : Terdiri dari pengaturan kerja, praktik dan kebijakan, dukungan organisasi, stress kerja, konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan, teknologi.
3. Faktor Sosial : Terdiri dari dukungan pasangan, keluarga, sosial, pribadi, dan pertenggaran keluarga.
4. Faktor Lainnya : Terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat karyawan, jenis pekerjaan, penghasilan, dan tipe keluarga.

Dengan adanya *work-life balance* memiliki dampak bagi organisasi. Menurut Poulose & Susdarsan (2014) hasil dari *work-life balance* terbagi menjadi 2 yaitu hasil yang terkait dengan pekerjaan dan hasil yang tidak terkait dengan pekerjaan.

1. Hasil yang terkait dengan pekerjaan : Terdiri dari kepuasan kerja, kepuasan karir, komitmen organisasi, retensi karyawan, dan prestasi kerja.



2. Hasil yang tidak terkait dengan pekerjaan : Terdiri dari kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, kepuasan keluarga, dan kepuasan kesehatan.

### **2.1.2 Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja menurut McShane & Glinow (2010) adalah keterlibatan seseorang terhadap perasaan, kepuasan, antusiasme terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Green et al. (2017) mendukung pernyataan tersebut bahwa keterlibatan kerja yang berarti memiliki hubungan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tempat kerjanya, bahkan teman kerja yang memberikan semangat dalam bekerja. Karyawan yang merasa terlibat di tempat kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan antusias terhadap pekerjaannya saat ini, Schermerhorn et al. (2002) berpendapat jika keterlibatan kerja adalah sebuah perasaan seorang karyawan yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja dan mempunyai antusiasme yang tinggi untuk bekerja di organisasi tersebut. Pandita et al. (2017) juga mengatakan jika keterlibatan kerja seorang karyawan dapat dimanfaatkan untuk terus berkontribusi dan untuk mengejar kesuksesan organisasi.

Menurut Schaufeli & Bakker (1978) mengatakan ada 3 aspek penting dalam keterlibatan kerja yaitu :

1. *Vigor* (Kekuatan) yang diartikan sebagai semangat yang ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, tidak mudah lela, tekun dalam bekerja, dan sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya,

2. *Dedication* (Dedikasi) yang diartikan sebagai perasaan seorang karyawan yang memiliki antusiasme dan bangga terhadap pekerjaannya, terinspirasi, dan mau menghadapi tantangan, dan yang terakhir
3. *Absorption* (Keasyikan) yang diartikan keadaan ketika seorang karyawan menyukai pekerjaannya dan berfokus pada pekerjaannya saat ini, dan tidak ingin bekerja di tempat lain.

Menurut Vazirani (2007) ada keuntungan dengan adanya keterlibatan kerja di organisasi yaitu :

1. Karyawan tetap di organisasi dan tetap menjadi penggerak organisasi
2. Motivasi dan kinerja karyawan akan semakin lebih baik
3. Karyawan memiliki hubungan emosi keterikatan dengan organisasi.
4. Karyawan akan membangun loyalitas bagi organisasi.

### **2.1.3 Niat Untuk Keluar**

Niat untuk keluar adalah keadaan ketika karyawan di suatu organisasi mencari pekerjaan yang lebih baik dari organisasi saat ini (Saeed et al., 2014). Niat untuk keluar adalah sebuah kondisi dimana seseorang ingin meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan seperti ingin mendapatkan pekerjaan yang menurutnya lebih baik (Sukwadi & Meliana, 2014). Niat untuk keluar memiliki kesamaan ketika seseorang merasa yakin dengan keputusannya dengan keluar meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela (Memon et al., 2016).

Dampak negatif dari adanya niat untuk keluar yang tinggi adalah ketidakmampuan organisasi mengganti kualitas dan kemampuan karyawan yang

keluar dari organisasi (Pradana & Salehudin, 2015). Setiap organisasi ingin mempertahankan karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus hal tersebut akan sulit dipertahankan jika memiliki niat untuk keluar yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arokiasamy (2013) ada beberapa faktor yang menyebabkan niat untuk keluar terjadi :

1. Kepuasan kerja
2. Promosi karir
3. Upah kerja
4. Keuntungan yang didapat karyawan
5. Pekerjaan yang layak
6. Pengaruh teman kerja
7. Kepemimpinan yang efektif
8. Pelatihan dan pengembangan
9. Ekpetasi pekerjaan yang jelas
10. *Work-life balance*

Dengan adanya niat untuk keluar yang terjadi akan menyebabkan dampak pada organisasi tersebut. Pradana & Salehudin (2015) dengan adanya karyawan yang keluar dari organisasi, maka membuat organisasi tersebut kesulitan menggantikan tenaga kerja tersebut. Pendapatan yang sama Ridlo (2012) mengemukakan dampak niat untuk keluar adalah adanya biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan karyawan baru, tingginya tingkat kecelakaan pada karyawan baru, dan hilangnya masa produktif selama pergantian karyawan baru.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention (Jaharuddin & Zainol, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work-life balance</i></li> <li>2. Keterlibatan Kerja</li> <li>3. Niat untuk keluar</li> </ol>	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Statiscital Package for the Social Sciences</i> (SPSS) dan Pengambilan sampel menggunakan <i>Random Sampling</i> diperoleh berjumlah 213 responden dari 300 kuesioner yang dibagikan kuesioner dibagikan di 2 daerah Klang Valler yaitu Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur yang merupakan wilayah industry terbesar di Malaysia.</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara <i>Work-life balance</i> dan keterlibatan kerja. <i>Work-life balance</i> juga berpengaruh positif dengan niat untuk keluar. Pada penelitian ini juga menemukan jika tidak adanya efek mediasi dari keterlibatan kerja diantara <i>work-life balance</i> dan niat untuk keluar.</p>
2.	The Impact of The Work-Life Balance on Work Engagement of Non-Academic	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work-life balance</i></li> <li>2. Keterlibatan kerja</li> </ol>	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Statiscital Package for the Social Sciences</i> (SPSS) versi 23.</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan <i>Work-life balance</i> dan keterlibatan karyawan saling</p>

	Employee in Higher Learning Institutions In Malaysia (Wazir et al., 2020)		Pengambilan sampel menggunakan <i>Random Sampling</i> kepada 500 responden dan memperoleh 335 data responden.	berpengaruh positif satu sama lain.
3.	The Influence of Employee Engagement on the Work-Life Balance of Employees in the IT Sector (Pandita et al., 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan Kerja</li> <li>2. <i>Work-Life Balance</i></li> </ol>	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Statiscital Package for the Social Sciences</i> (SPSS) versi 20.</p> <p>Pengambilan sampel dengan cara membagikan kuesioner di Bangalore dan Mumbai karena memiliki 2 perusahaan IT besar dan mendapat 123 Jawaban dari 150 kuesioner yang disebarkan.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah keterliban kerja memiliki dampak positif terhadap Work-Life balance. Karyawan merasa jika rasa keterlibatan kerja karyawan tinggi maka para karyawan akan merasa lebih senang bekerja di tempat kerjanya dan memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya.</p>
4.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , Kepuasan kerja, dan Work engagement	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work-life balance</i></li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. <i>Work Engagement</i></li> </ol>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan setiap variabel bebasnya.

	terhadap Turnover Intentions dengan metoring sebagai variabel Moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang (Laksono & Wardoyo, 2019)	4. <i>Turnover Intentions</i>	penyebaran kuesioner menggunakan skala likert, dan data diolah menggunakan <i>Smart-PLS</i> bersi 3.2.7	Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel berkontribusi menekan tingginya <i>turnover intentions</i> di Hotel Dafam Semarang
5.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel Intervening (Novitasari & Dessyarti, 2022)	1. <i>Work-life balance</i> 2. Niat untuk keluar 3. Keterlibatan kerja	Penelitian ini menggunakan Kuesioner yang dibagikan kepada 55 karyawan PO JAYA Ponorogo dan data diolah menggunakan <i>Smart Partial Least Square</i> (Smart PLS)	Pada penelitian ini hanya H1 yang mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan dan ketiga variabel lain mendapatkan hasil yang signifikan.

Sumber : Rangkuman Penelitian

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Haar et al. (2014) *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja, dengan adanya *work-life balance* yang baik akan membuat karyawan memiliki kepuasan bekerja yang akan membuat karyawan bekerja secara maksimal, kepuasan hidup, dan mental yang lebih baik. Wijaya & Dewayani Soeharto (2021) juga menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki

pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja**

Dalam penelitian sebelumnya Suifan et al. (2016) *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. *Work life balance* yang baik akan membuat karyawan akan bertahan di perusahaan dan tidak memiliki untuk keluar dari perusahaan hasil yang serupa didapatkan oleh Fayyazi & Aslani (2015) *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Namun pada penelitian lain oleh Novitasari & Dessyarti (2022) menunjukkan tinggi rendahnya *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap niat untuk keluar**

Dalam penelitian sebelumnya. Kao & Chang (2016) mendapatkan hasil keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif terhadap niat untuk keluar. Semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan akan membuat karyawan tidak memiliki niat untuk keluar. Selain itu Memon et al. (2016) juga mendukung hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan niat untuk keluar. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar**

Dalam penelitian sebelumnya Jaharuddin & Zainol (2019) mendapatkan hasil *work-life balance* melalui keterlibatan kerja sebagai variabel pemediasi berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Hasil yang serupa juga didapatkan oleh (Novitasari & Dessyarti, 2022). Hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Kumara & Fasana (2018) ketika *work-life balance* yang baik dan memiliki keterlibatan kerja yang baik akan mengurangi niat untuk keluar karyawan. Sampai saat ini masih sedikit peneliti yang menunjukkan model hubungan antara variabel mediator keterlibatan kerja dalam pengaruh *work-life balance* dan niat untuk keluar. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

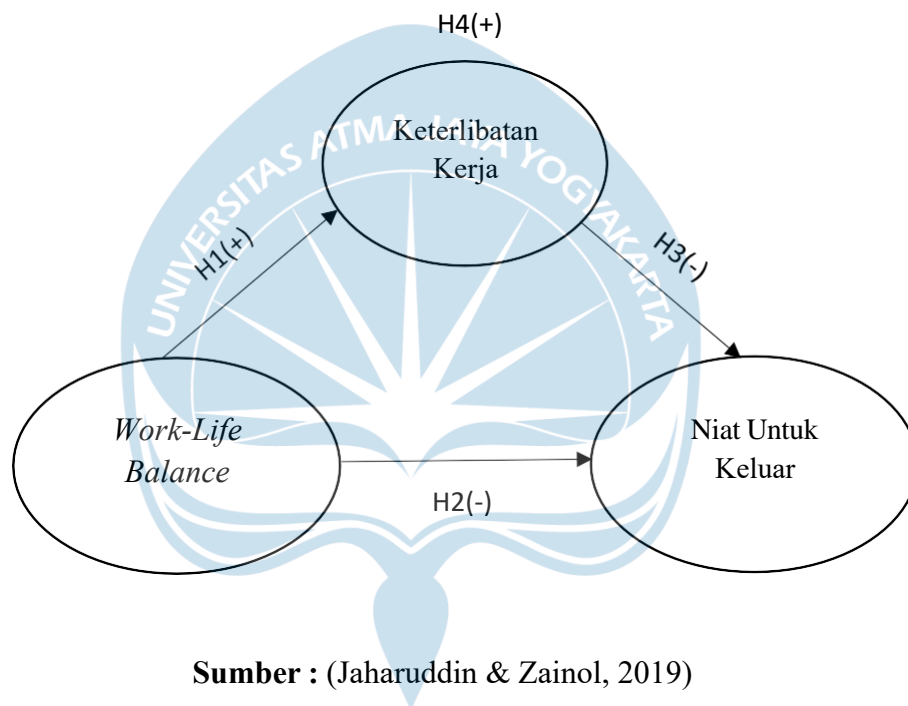
**H4 : Keterlibatan kerja memediasi *work-life balance* terhadap niat untuk keluar**



## 2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini diadaptasi dari penelitian (Jaharuddin & Zainol, 2019) yang menunjukkan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk keluar yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Berikut ini adalah kerangka penelitian yang digunakan

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



**Sumber :** (Jaharuddin & Zainol, 2019)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lingkup Penelitian**

Lingkup penelitian adalah deskripsi dari keseluruhan tentang wilayah yang akan digunakan penelitian untuk mengidentifikasi batas-batas penelitian, memfokuskan masalah yang dihadapi, dan mengatasi cakupan penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penelitian jelas dan fokus, serta untuk mencegah terjadinya kelambatan dalam penyusunan tugas akhir. Oleh karena itu, sangat penting untuk memaparkan batasan yang jelas dalam lingkup penelitian yang mencakup dampak *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja dan niat untuk keluar Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutra.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode survei. Metode survei yang digunakan akan berupa kuesioner. Kuesioner nantinya akan dibagikan secara daring menggunakan media Google Form yang akan berlangsung pada 30 Agustus – 1 September 2023

Pada Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer akan diperoleh dari kuesioner yang disebar. Data sekunder berasal dari berbagai sumber jurnal, buku, dan lain sebagainya.

### **3.3 Populasi**

Sekaran & Bougie (2016), mengartikan populasi merupakan kelompok orang, dan peristiwa yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan kantor pengelola pasar 8 Suvarna Sutera yang berjumlah 43 karyawan.

### **3.4 Sampel Penelitian**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sekaran & Bougie (2016) mengartikan sampel yang digunakan untuk penelitian harus bisa memrepresentasikan populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini sampel penelitian yang diambil berasal dari karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera sejumlah 38 responden.

#### **3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian menggunakan pendekatan yang diberikan oleh (Roscoe, 1975). Melalui pendekatan tersebut maka ukuran sampel pada penelitian ini akan ditentukan berdasarkan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu *work-life balance*, keterlibatan kerja, dan niat untuk keluar. Menggunakan teori (Roscoe, 1975) maka ukuran sampel dihitung dari jumlah variabel tersebut dengan faktor 10, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 30. Pada hasil survei lapangan jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 38 responden. Dengan demikian data yang berhasil dikumpulkan dari survei tersebut sudah melebihi dari cukup untuk analisis yang direncanakan.

### 3.5 Metode Pengukuran Data

Metode pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Dalam analisis data, umumnya menggunakan komposit skor, yang dapat berupa jumlah atau rata-rata, dari semua butir pertanyaan. Hal ini dianggap valid ketika setiap butir pertanyaan adalah indikator dari variabel yang ingin direpresentasikan.

Indikator Penelitian :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No	Jabawan	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

**Tabel 3.2**

#### Definisi Operasional dan Indikator Kuesioner

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Work life balance</b> Menurut (Hayman, 2005) mengatakan <i>work-life balance</i> adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.</li> <li>2. Kehidupan pribadi saya terbebani karena pekerjaan saya.</li> <li>3. Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan saya.</li> </ol>	<i>Likert – 5 poin</i>  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Netral</li> <li>4. Setuju</li> <li>5. Sangat Setuju</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Saya pulang kerja dalam keadaan lelah untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.</li> <li>5. Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan.</li> <li>6. Saya diipaksa untuk bekerja lembur</li> <li>7. Saya memiliki beban kerja terlalu berat.</li> <li>8. Saya berharap bisa bekerja dengan ritme kerja yang lebih ringan</li> <li>9. Beban kerja saya dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak dapat saya kendalikan.</li> <li>10. Tuntutan pekerjaan saya melebihi waktu pribadi saya.</li> </ol>	
<p>Menurut (Schaufeli &amp; Bakker, 1978) memiliki aspek-aspek dalam keterlibatan kerja seperti <i>vigor</i> (kekuatan), <i>dedication</i> (dedikasi), dan <i>absorption</i> (keasyikan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat.</li> <li>2. Saat bekerja saya merasa kuat dan bertenaga.</li> <li>3. Saya antusias dengan pekerjaan saya.</li> <li>4. Pekerjaan saya menginspirasi saya.</li> </ol>	<p><i>Likert – 5 poin</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Netral</li> <li>4. Setuju</li> <li>5. Sangat Setuju</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Ketika saya bangun, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.</li> <li>6. Saya merasa senang ketika bekerja secara intens.</li> <li>7. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.</li> <li>8. Saya merasa menikmati pekerjaan saya.</li> <li>9. Saya terabwa suasana ketika saya sedang bekerja.</li> </ol>	
Menurut (Saeed et al., 2014) niat untuk keluar adalah sebuah keadaan ketika karyawan di suatu organisasi mencari pekerjaan yang lebih baik dari organisasi saat ini.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa ingin berhenti dari perusahaan ini.</li> <li>2. Saya aktif mencari pekerjaan di tempat lain.</li> <li>3. Jika ada kesempatan bekerja di tempat lain saya akan pergi dari perusahaan ini.</li> </ol>	<p><i>Likert – 5 poin</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Netral</li> <li>4. Setuju</li> <li>5. Sangat Setuju</li> </ol>

### 3.6 Metode Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Validitas

Menurut Sugiyono (2021) mengartikan instrumen yang valid didefinisikan sebagai alat ukur yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada tingkat keakuratan suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Jika instrumen pengukur mendapatkan hasil data

yang sesuai dengan instrumen atau ukuran standar yang ada, maka pengukur dapat dianggap valid dalam mengukur variabel yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, validitas diuji terhadap 30 responden. Keputusan validitas diukur berdasarkan nilai R hitung > R tabel, dengan nilai R tabel sebesar 0,361 untuk  $df= 28 (30-2)$  dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka item tersebut dianggap valid.

**Tabel3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>UJI VALIDITAS</b>				
<b>VARIABEL</b>	<b>ITEM</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>WORK LIFE BALANCE</b>	1	0.860	0.361	VALID
	2	0.829	0.361	VALID
	3	0.884	0.361	VALID
	4	0.807	0.361	VALID
	5	0.870	0.361	VALID
	6	0.870	0.361	VALID
	7	0.892	0.361	VALID
	8	0.755	0.361	VALID
	9	0.841	0.361	VALID
	10	0.856	0.361	VALID
<b>KETERLIBATAN KERJA</b>	1	0.936	0.361	VALID
	2	0.852	0.361	VALID
	3	0.861	0.361	VALID
	4	0.853	0.361	VALID
	5	0.914	0.361	VALID
	6	0.838	0.361	VALID
	7	0.926	0.361	VALID
	8	0.922	0.361	VALID
	9	0.834	0.361	VALID
<b>NIAT UNTUK KELUAR</b>	1	0.932	0.361	VALID
	2	0.933	0.361	VALID
	3	0.906	0.361	VALID

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui, seluruh pertanyaan terkait work-life balance, keterlibatan kerja dan niat untuk keluar adalah valid. Hal ini dilihat pada nilai R hitung lebih besar dari R tabel sebesar 0,361

### 3.6.2 Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji realibilitas adalah uji yang menggunakan kuesioner sebagai pengukur variabel penelitian. Setelah data semua item pertanyaan layak dijadikan instrument penelitian adalah melakukan pengujian reliabilitas pada seluruh sampel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0.956	0,6	RELIABEL
Keterlibatan Kerja	0.964	0,6	RELIABEL
Niat Untuk Keluar	0.910	0,6	RELIABEL

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha, semua variabel dalam penelitian ini, yaitu *work-life balance*, keterlibatan kerja, dan niat untuk keluar, memenuhi kriteria reliabilitas yang valid. Hal ini dapat dikonfirmasi dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yang melebihi nilai 0,6, yang menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menarik kesimpulan tentang populasi dari sampel populasi. Analisis ini berguna untuk menjadi bandingan antara dua atau lebih kelompok. Uji Deskriptif ini digunakan dalam penelitian untuk menguji



hipotesis melalui analisis data dan untuk memberikan bukti statistik yang dapat dievaluasi secara statistik untuk memastikan apakah akan menolak hipotesis nol.

$$\text{Rentang} : \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang} : \frac{5-1}{5}$$

Hasil interval yang sudah dihitung dapat digunakan untuk membantu dalam mengkategorikan variabel-variabel yang ada dengan interval 0,8 yang sudah ditemukan. Hasil dari tersebut akan dimasukkan kedalam variabel sebagai berikut :

**Tabel3.5**  
**Kategorisasi Interval**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

### 3.7.2 Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2021), Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Regresi linier sederhana dapat digunakan ketika ada hubungan antara kedua variabel dapat dijelaskan oleh persamaan garis lurus. Tujuan utama

dalam regresi linier sederhana adalah untuk menemukan koefisien regresi (*slope*) dan konstanta (*intercept*) dari garis lurus yang dapat memprediksi variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Rumus linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel bebas

Y = Variabel terkait

a dan b = Konstanta

### 3.7.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021) Analisis regresi linier berganda dapat diartikan sebagai regresi dengan satu variabel dependen (Y) dan lebih dari satu variabel independen (X). Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), untuk melihat apakah ada hubungan positif atau negatif, dan juga untuk memprediksi nilai atas variabel dependen jika nilainya meningkat atau menurun.

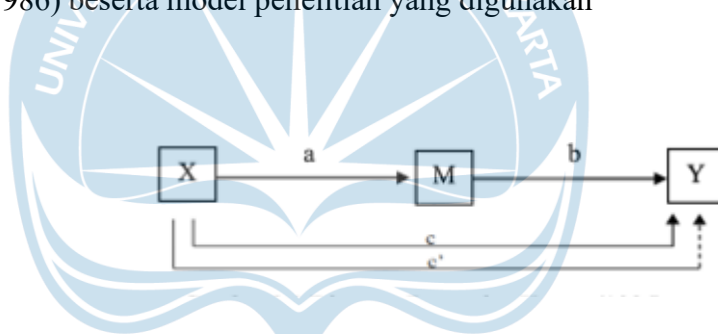
Model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

### 3.7.4 Pengujian Mediasi

Pada penelitian ini, Uji mediasi dilakukan dengan prinsip yang dijelaskan pada (Baron & Kenny, 1986), yang menyatakan bahwa dalam penelitian mengenai hubungan antar variabel, ada kemungkinan adanya faktor eksternal yang mempengaruhi hubungan antar variabel independen (X) dan dependen (Y). Dengan menggunakan uji mediasi (Baron & Kenny, 1986) peneliti dapat mengartikan apakah mediator memiliki pengaruh yang signifikan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen.

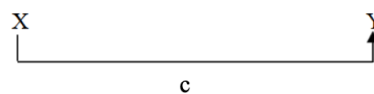
Berikut merupakan 4 langkah uji mediasi menurut (Baron & Kenny, 1986) beserta model penelitian yang digunakan



**Gambar 3.1 Diagram Baron and Kenny 1986**

1. Membuat persamaan regresi sederhana (X) terhadap (Y).

Analisis regresi ini akan menghasilkan koefisien c. Jalur ini diharapkan nilainya signifikan ( $p < 0,05$ )

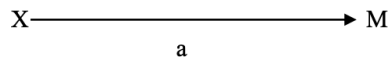


$$X \text{-----} > Y$$

**Gambar 3.2 Diagram Baron and Kenny 1986**

2. Membuat persamaan regresi sederhana (X) terhadap (M).

Analisis regresi ini akan menghasilkan koefisien a. Jalur ini diharapkan nilainya signifikan ( $p < 0,05$ )

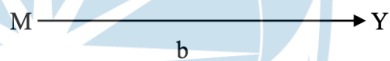


X-----> M

**Gambar 3.3 Diagram Baron and Kenny 1986**

3. Membuat persamaan regresi sederhana (M) terhadap (Y).

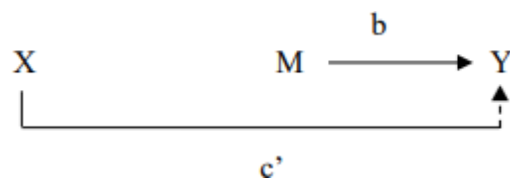
Analisis regresi ini akan menghasilkan koefisien b. Jalur ini diharapkan nilainya signifikan ( $p < 0,05$ )



M-----> Y

**Gambar 3.4 Diagram Baron and Kenny 1986**

4. Membuat persamaan regresi berganda (X) terhadap (Y) dengan (M) sebagai mediasi. Analisis ini akan menghasilkan dua estimasi prediktor, yaitu M terhadap Y akan menghasilkan b, sedangkan prediksi X terhadap Y akan menghasilkan koefisien c' yang diharapkan tidak signifikan ( $p > 0,05$ )



### Gambar 3.5 Diagram Baron and Kenny 1986

#### 3.7.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Widarjono (2018) Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*) dapat digunakan untuk mengukur proporsi variansi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, tetapi nilai *R-Squared* dapat berubah dikarenakan kualitas dan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

#### 3.7.7 Uji F

Uji F meneliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %.

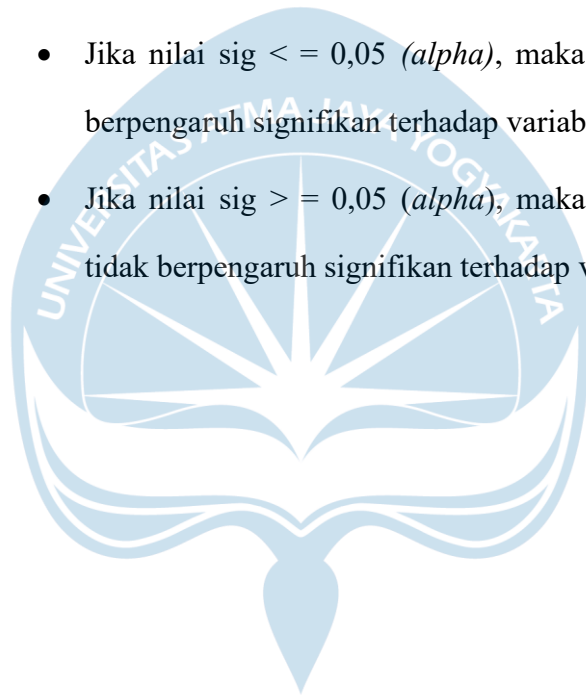
Kriteria yang digunakan dalam analisis ini adalah :

- Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  (*alpha*), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  (*alpha*), maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.7.8 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada analisis ini, hasil yang didapatkan dari perhitungan akan dibandingkan dengan *alpha* (0,05). Kriteria yang digunakan dalam analisis ini adalah :

- Jika nilai sig  $\leq 0,05$  (*alpha*), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai sig  $> 0,05$  (*alpha*), maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas dan detail mengenai karakteristik responden berdasarkan beberapa faktor seperti jenis kelamin, usia, status, status pekerjaan pekerjaan, dan lama bekerja para karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status, Status Pekerjaan, dan Lama Bekerja para Karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif yang peneliti peroleh berdasarkan data yang telah didapatkan dari penyebaran kuesioner. Data yang didapat memberikan gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini. Berikut beberapa faktor yang peneliti tinjau dalam analisis deskriptif ini : Jenis Kelamin, Usia, Status, Status Pekerjaan, Lama Bekerja para karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera.

**Tabel4.2**  
**Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	24	63,2%
2	Perempuan	14	36,8%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>			
1	21-28	28	73,7%
2	29-36	8	21,1%
3	37-44	1	2,6%
4	45-52	1	2,6%
5	53-60	0	0%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>
<b>Status</b>			

1	Menikah	16	42,1%
2	Belum Menikah	22	57,9%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>
<b>Status Pekerjaan</b>			
1	Karyawan Tetap	38	100%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>			
1	1-2 Tahun	15	39,5%
2	> 2 Tahun	23	60,5%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa

1. Jumlah responden : Terdapat 38 responden yang menjadi responden dalam penelitian ini
2. Jenis Kelamin : Dalam peneliti ini terdapat 24 responden (63,2%) berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden (36,8%) berjenis kelamin perempuan.
3. Usia : Distribusi responden berdasarkan rentang usia adalah sebagai berikut : Dari data yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa kelompok umur 21-28 tahun dengan total sebanyak 28 responden (73,7%) memiliki arti pada penelitian ini lebih banyak diparticipasi oleh kelompok umur tersebut, namun dalam penelitian ini, terdapat responden dari berbagai kelompok usia 29-36 dengan 8 responden (21,1%),responden yag masuk usia 37-44 tahun terdapat 1 responden (2,6%),dan 45-52 tahun terdapat 1 responden (2,6%), dan tidak ada responden berumur 53-60 tahun (0%).
4. Status : Dalam penelitian ini terdapat 16 responden (42,1%) yang sudah menikah dan 22 responden (57,9%) yang belum menikah.
5. Status Pekerjaan : Dalam penelitian ini terdapat 38 responden (100%).



6. Lama Bekerja : Dalam penelitian ini terdapat 15 responden (39,5%) yang sudah bekerja 1-2 tahun, dan terdapat 23 responden (60,5%) yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

#### 4.2 Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini peneliti menyajikan hasil dari analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang data yang dikumpulkan.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Deskriptif Rata-Rata Setiap Item Per Variabel**

<b>X</b>	<b><i>Work Life Balance</i></b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.	3.736	Tinggi
<b>2</b>	Kehidupan pribadi saya terbebani karena pekerjaan saya	3.736	Tinggi
<b>3</b>	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan saya.	4.000	Tinggi
<b>4</b>	Saya pulang kerja dalam keadaan lelah untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.	3.868	Tinggi
<b>5</b>	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan.	3.842	Tinggi
<b>6</b>	Saya dipaksa untuk bekerja lembur.	3.368	Cukup Tinggi
<b>7</b>	Saya memiliki beban kerja terlalu berat.	3.657	Tinggi
<b>8</b>	Saya berharap bisa bekerja dengan ritme kerja yang lebih ringan	4.263	Sangat Tinggi

9	Beban kerja saya dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak dapat saya kendalikan.	3.868	Tinggi
10	Tuntutan pekerjaan saya melebihi waktu pribadi saya.	3.815	Tinggi
<b>TOTAL X</b>	Total <i>Work-Life Balance</i>	3.815	Tinggi
<b>Z</b>	Keterlibatan Kerja	Mean	Keterangan
1	Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat	3.710	Tinggi
2	Saat bekerja saya merasa kuat dan bertenaga	3.973	Tinggi
3	Saya antusias dengan pekerjaan saya	3.947	Tinggi
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3.842	Tinggi
5	Ketika saya bangun, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja	3.789	Tinggi
6	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens	4.052	Tinggi
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.789	Tinggi
8	Saya merasa menikmati pekerjaan saya	3.894	Tinggi
9	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja	3.947	Tinggi
<b>TOTAL Z</b>	Total Keterlibatan Kerja	3.882	Tinggi
<b>Y</b>	Niat Untuk Keluar	Mean	Keterangan
1	Saya merasa ingin berhenti dari Perusahaan ini	2.236	Rendah
2	Saya aktif mencari pekerjaan di tempat lain	2.368	Rendah
3	Jika ada kesempatan bekerja di tempat lain, saya akan pergi dari Perusahaan ini	2.421	Rendah
<b>Total Y</b>	Total Niat Untuk Keluar	2.341	Rendah

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil analisis deskriptif rata-rata setiap item per variabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada variabel *work-life balance item* “Saya berharap bisa bekerja dengan ritme kerja yang lebih ringan” memiliki *mean* tertinggi dengan nilai interval 4.263 yang masuk kategori sangat tinggi. Sedangkan *item* “Saya dipaksa untuk bekerja lembur.” memiliki *mean* terendah dengan nilai interval 3.368 yang masuk kategori cukup tinggi. Nilai *mean* total sebesar 3.815 masuk kategori tinggi.
2. Pada variabel keterlibatan kerja *item* “Saya merasa senang ketika bekerja secara intens” memiliki *mean* tertinggi dengan nilai interval 4.052 yang masuk kategori tinggi. Sedangkan *item* “Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat” memiliki *mean* terendah dengan nilai interval 3.710 yang masuk kategori tinggi. Nilai *mean* total sebesar 3.882 masuk kategori tinggi
3. Pada variabel niat untuk keluar *item* “Jika ada kesempatan bekerja di tempat lain, saya akan pergi dari Perusahaan ini” memiliki *mean* tertinggi dengan nilai interval 2.421 yang masuk kategori rendah. Sedangkan “Saya merasa ingin berhenti dari Perusahaan ini” memiliki *mean* terendah dengan nilai interval 2.236 yang masuk kategori rendah. Nilai *mean* total sebesar 2.341 masuk kategori rendah

#### **4.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan analisis regresi sederhandadan berganda (Uji F, uji t, dan Koefisien Determinasi). Semua analisis dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, agar setiap hipotesis dapat diketahui

diterima atau ditolak.

#### 4.3.1 Regresi sederhana *Work-Life Balance* terhadap Keterlibatan Kerja

Pada pengujian Hipotesis 1 menggunakan uji regresi liniearsederhana menguji pengaruh *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja. Hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil uji regresi sederhana *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	sig.
(Constant)		19.935	0
<i>Work-life balance</i>	-.751	-6.823	0
R Square			.554
Adjusted R Square			.552
Dependent Variable: Keterlibatan Kerja			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Nilai dari t hitung sebesar -6,823 lebih besar dari t tabel 2,030. Maka dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS 1 DITERIMA**.

#### 4.3.2 Regresi sederhana *work-life balance* terhadap niat untuk keluar

Pada pengujian Hipotesis 2 menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk keluar.

Hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil uji regresi linear sederhana *work-life balance* terhadap niat untuk keluar**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	sig.
(Constant)		-.110	.913
<i>Work-life balance</i>	.850	9.672	0
R Square	.722		
Adjusted R Square	.714		
Dependent Variable: Niat Untuk Keluar			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk keluar dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,714 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap niat untuk keluar sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Nilai dari t hitung 9,672 lebih kecil dari 2,030. Maka dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS 2 DITERIMA**.

#### 4.3.3 Regresi sederhana keterlibatan kerja terhadap niat untuk keluar

Pada pengujian Hipotesis 3 menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap niat untuk keluar.

Hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji regresi linear sederhana Keterlibatan kerja terhadap Niat untuk keluar**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	sig.
(Constant)		12.439	0
Keterlibatan Kerja	-.785	-7.597	0
R Square			.616
Adjusted R Square			.605
Dependent Variable: Niat Untuk Keluar			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan keterlibatan kerja terhadap niat untuk keluar dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,605 menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar sebesar 60,5% sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Nilai t hitung -7,597 lebih kecil dari t tabel 2,030. Maka dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS 3 DITERIMA**.

#### 4.3.4 Regresi berganda keterlibatan kerja terhadap *work-life balance* dan niat untuk keluar

Pada pengujian Hipotesis 4 menggunakan uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap *work-life balance* dan niat untuk keluar. Hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji regresi berganda *work-life balance* terhadap niat untuk keluar dengan keterlibatan kerja sebagai pemediasi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.466	2.490		2.597	.014
Keterlibatan Kerja	.230	.047	.597	4.881	0
<i>Work-life balance</i>	-.127	.046	-.336	-2.748	.009
R Square					.771
Adjusted R Square					.758
F					59.057
Sig					0
Dependent Variabel : Niat Untuk Keluar					

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil uji regresi berganda mengenai pengaruh *work- life balance* terhadap niat untuk keluar dengan keterlibatan kerja sebagai mediator. Secara simultan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk keluar. Selain itu berdasarkan nilai adjusted R square menjelaskan bahwa variabel *work-life balance* dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi sebesar 75,8% sedangkan 24,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS 4 DITERIMA.**

#### 4.4 Analisis Mediasi

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Mediasi**

Regresi	Var Independen	Var Dependen	Koef regresi (beta)	Jalur	Prob / sig	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i>	Keterlibatan kerja	-.765	c	0	Signifikan
2	<i>Work-life balance</i>	Niat untuk keluar	.327	a	0	Signifikan
3	Keterlibatan kerja	Niat untuk keluar	-.296	b	0	Signifikan
4	<i>Work-life balance</i>	Niat untuk keluar	6.466	a x b x c	0	Signifikan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pada perkalian a x b x c signifikan dengan koefisien beta 6.466. Setelah melihat seluruh perhitungan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel mediasi secara parsial (*partially mediated*) dari pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk keluar. Hal ini berarti sebagian dari keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* terhadap niat untuk keluar.

#### 4.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan analisis menggunakan *software* SPSS, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary
---------------



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878	.771	.758	1.47910

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil nilai *R square* di atas, dapat disimpulkan bahwa *R square* sebesar 0,771. *R square* menunjukkan ada tidak variabel lain yg memengaruhi. Hal ini berarti bahwa variabel niat untuk keluar dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan keterlibatan kerja sebesar 77,1%. Sedangkan sisanya 22,9% dijelaskan oleh variabel lain yg tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 H1 : Pengaruh *Work-life balance* terhadap Keterlibatan kerja

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa hipotesis ini **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera memiliki pengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini ketika *work-life balance* yang diterapkan pada organisasi semakin membaik memiliki hasil karyawan semakin sadar akan pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job desk* masing-masing karyawan

### 4.6.2 H2 : Pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa hipotesis ini dapat **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera memiliki dampak positif terhadap niat untuk keluar. Hasil penelitian ini ketika *work-life balance* yang diterapkan organisasi semakin membaik bisa jadi terjadi masalah seperti kelebihan beban kerja sehingga membuat karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

#### 4.6.3 H3 : Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Niat untuk keluar

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa hipotesis ini dapat **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutra memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar karyawannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kao & Chang (2016) dan hasil penelitian Laksono & Wardoyo (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar, semakin karyawan merasa terlibat di tempat kerja maka semakin menurun niat untuk keluar organisasi.

#### 4.6.4 H4 : Pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa hipotesis ini dapat **diterima**. Variabel keterlibatan kerja dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap niat untuk keluar dengan jenis mediasi parsial. Temuan dalam penelitian ini didukung temuan sebelumnya yang dilakukan Kumara & Fasana (2018) dan hasil penelitian Arshad & Puteh (2015) yang menunjukkan ketika karyawan mendapatkan *work-life balance* yang baik dan memiliki keterlibatan kerja yang baik maka akan mengurangi niat untuk keluar dari karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

Dalam bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar dengan Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pada Karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera. Dalam bab ini terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

#### 5.1 Kesimpulan

Bagian ini akan memberikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang sudah ditemukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh *Work-life balance* terhadap niat untuk keluar yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja pada Karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera, sebagaimana yang telah dipresentasikan dan dibahas dalam Bab IV. Sebagian besar dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan andil mencapai 63,2% dari total responden. Selain itu, mayoritas dari responden adalah berumur 21-28 tahun dengan andil mencapai 73,7%. Mayoritas responden memiliki status sudah menikah dengan andil mencapai 57,9% dari total responden. Seluruh responden memiliki status karyawan tetap dengan andil 100%, dan Sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 2 tahun dengan andil 60,5%.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima, sehingga menjawab pertanyaan pertama dalam rumusan masalah yaitu bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja. Dalam

penelitian ini, temuan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima. Sehingga menjawab pertanyaan kedua dalam rumusan masalah bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh pada niat untuk keluar. Selanjutnya hipotesis 3 diterima. Sehingga menjawab pertanyaan ketiga dalam rumusan masalah bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh pada niat untuk keluar. Selanjutnya Hipotesis 4 diterima yang menjawab pertanyaan keempat dalam rumusan masalah, bahwa keterlibatan kerja dapat memediasi secara parsial terhadap *work-life balance* dan niat untuk keluar di karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, terdapat beberapa implikasi manajerial :

1. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada *item* variabel *work-life balance* yaitu “Saya dipaksa bekerja lembur” oleh karena itu organisasi memastikan manajemen perlu memastikan membuat perencanaan kerja yang baik. Dalam mengatasi hal ini manajemen harus membangun perencanaan kerja yang baik untuk menghindari lembur kerja yang berlebihan. Organisasi jugabisa memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengurangi lembur kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan maka karyawan akan lebih terampil untuk mengerjakan tugasnya di tempat kerja. Komunikasi yang terbuka kepada atasan ketika karyawan memiliki jam lembur juga dapat mencegah dan menangani jam kerja yang berlebihan. Penerapan *work-life balance* yang sudah diterapkan pada organisasi sudah baik yaitu

memberikan bonus jika terjadi penambahan jam kerja, memberikan hari libur di akhir pekan dan tidak menyangkut pautkan pekerjaannya di hari libur, dan juga memberikan cuti bagi karyawan yang hamil sebelum dan sesudah melahirkan.

2. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada *item* variabel keterlibatan kerja yaitu “Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat” oleh karena itu manajemen bisa membuat karyawannya merasa bersemangat bekerja. Manajemen organisasi bisa mengidentifikasi motivasi setiap karyawan dan membuat lingkungan yang nyaman untuk mendukung produktivitas karyawan di tempat kerja. Manajemen juga bisa memastikan tidak adanya konflik antar karyawan di organisasi, karyawan yang memiliki konflik baik sesama karyawan atau dengan atasannya akan membuat karyawan merasa tidak bersemangat bekerja dan tidak ingin terlibat di pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada *item* variabel niat untuk keluar yaitu “Saya merasa ingin berhenti dari Perusahaan ini” oleh karena itu manajemen perlu mengurangi niat untuk keluar karyawannya. Manajemen bisa menyediakan pelatihan karyawan agar karyawan dapat berkembang menjadi profesional, memberikan feedback positif kepada karyawan agar karyawan tetap tinggal di organisasi dan mau terus berkembang. Manajemen organisasi juga bisa mendengarkan masukan dari karyawan yang bisa membuat karyawan tetap bertahan di organisasi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian menggunakan kuesioner online pada *Google Form*, yang berarti ketidakhadiran peneliti untuk menjelaskan pertanyaan atau memberikan klarifikasi kepada responden, ada kemungkinan bahwa beberapa pertanyaan tidak dipahami secara jelas.
2. Terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner pada jam kerja membuat pengisian tidak sepenuhnya dipahami dan terburu-buru.

### 5.4 Saran

Terdapat beberapa saran dalam penelitian yang perlu diperhatikan :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menyebarkan kuesioner secara offline dari awal hingga akhir, dengan demikian peneliti dapat memberikan bantuan jika ada pertanyaan dalam kuesioner yang kurang dipahami oleh responden.
2. Memberitahukan kepada responden untuk melakukan pengisian di jam senggang

## DAFTAR PUSTAKA

- Arokiasamy, A. R. A. (2013). A qualitative study on causes and effects of employee turnover in the private sector in Malaysia. *Middle East Journal of Scientific Research*, 16(11), 1532–1541. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12044>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. 51(6), 1173–1182.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Garland, B., Hogan, N. L., Kelley, T., Kim, B., & Lambert, E. G. (2013). To Be or Not to Be Committed: The Effects of Continuance and Affective Commitment on Absenteeism and Turnover Intent among Private Prison Personnel. *Journal of Applied Security Research*, 8(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/19361610.2013.738402>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470), 1494.
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work

- motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18.  
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hayman, J. (2005). *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance*.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*. 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kao, J. T., & Chang, W. J. A. (2016). A role perspective on turnover intentions: Examining behavioral predictors. In *Research Handbook on Employee Turnover*. <https://doi.org/10.4337/9781784711153.00015>
- Kar, S., & Misra, K. C. (2013). Nexus between work life balance practices and employee retention - The mediating effect of a supportive culture. *Asian Social Science*, 9(11), 63–69. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n11p63>
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4).  
<https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.4.2018.p7666>



Laksono, B., & Wardoyo, P. (2019). *PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG.*

McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010a). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4). McGraw- Hill Irwin.

McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010b). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (15th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson.

Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>

Pandita, S., Singhal, R., & Garg, A. K. (2017). The Influence of Employee Engagement on the Work-Life Balance of Employees in the IT Sector. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XVI(1), 38.

Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review.

*International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>

Ridlo, I. A. (2012). Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare. *Turn over Karyawan*, February 2016, 6.

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavior sciences* (2nd ed.).

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (1978). 3. Symposium des Arbeitskreises für Osteologie. Zu den Themen: 1. Reaktionen des Knochengewebes auf Implantatwerkstoffe und 2. Aseptische Knochennekrosen wurden die folgenden Vorträge gehalten. Kurzfassungen, besorgt H. Plenk jr. *Acta Medica Austriaca. Supplement*, 11(August 2003), 1–18.

Schermerhorn, J. R., Osborn, R., & Hunt, J. G. C. N.-M. R. C.-S. O. H. 7. . S. 2000. (2002). Organizational behavior. In *Wiley series in management* (Issue 1). <https://doi.org/978-0470878200>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business : a skill-building approach / Uma Sekaran and Roger Bougie. In *Nucleic Acids Research*.
- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Soomro2018.Pdf. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 870–880. -work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction%22, South Asian Journal of Business Studies,
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. 62.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: The mediating role of work life conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- 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>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work

satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3),207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>

Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement*.

Wazir, M., Aliasah, H., Prof, A., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2020). *THE IMPACT OF THE WORK-LIFE BALANCE ON WORK ENGAGEMENT OF NON-ACADEMIC EMPLOYEE IN HIGHER LEARNING INSTITUTIONS IN MALAYSIA*.

Widarjono, A. (2018). *Analisis regresi dengan SPSS* (1st ed.). UPP STIM YKPN.

Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>

Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

#### **Pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat Untuk Keluar dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutra)**

Kepada responden yang terhormat

Saya Kheesyar Christo Yuwono mahasiswa aktif Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk Keluar Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutra)” untuk memenuhi tugas akhir/skripsi jenjang Sarjana.

Besar Harapan saya untuk bantuan anda dalam mengisi kuisisioner ini dengan sebaik-baiknya guna menunjang penelitian ini.

Segala macam informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kebutuhan akademis saja. Atas perhatian dan partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Kheesyar Christo Yuwono

#### **Profil Responden**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	
1.	Jenis Kelamin	Pria	Wanita

2.	Usia	21-28	29-36	37-44	45-52	53-60
----	------	-------	-------	-------	-------	-------



3.	Status Pernikahan	Belum Menikah	Sudah Menikah
4.	Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
5.	Lama Bekerja di perusahaan ini	1-2 Tahun	Diatas 2 Tahun

**Petunjuk Pengisian**

- Jawablah setiap pertanyaan dengan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda serta memberikan tanda checklist (√) dikolom yang sudah disediakan.
- Indikator
  - STS : Sangat Tidak Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - N : Netral
  - S : Setuju
  - SS : Sangat Setuju

**Bagian I**

NO	PERTANYAAN	Skala				
		1	2	3	4	5
<b><i>WORK-LIFE BALANCE</i></b>						
1.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.					
2.	Kehidupan pribadi saya terbebani karena pekerjaan saya					
3.	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan saya.					

4.	Saya pulang kerja dalam keadaan lelah untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.					
5.	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6.	Saya dipaksa untuk bekerja lembur					
7.	Saya memiliki beban kerja terlalu berat.					
8.	Saya berharap bisa bekerja dengan ritme kerja yang lebih ringan					
9.	Beban kerja saya dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak dapat saya kendalikan.					
10.	Tuntutan pekerjaan saya melebihi waktu pribadi saya.					

## Bagian II

NO	PERTANYAAN	Skala				
		1	2	3	4	5
<b>KETERLIBATAN KERJA</b>						
1.	Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat					
2.	Saat bekerja saya merasa kuat dan bertenaga.					
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.					
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
5.	Ketika saya bangun, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja					
6.	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens					
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					



8.	Saya merasa menikmati pekerjaan saya					
9.	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja					

### Bagian III

NO	PERTANYAAN	Skala				
		1	2	3	4	5
<b>NIAT UNTUK KELUAR</b>						
1.	Saya merasa ingin berhenti dari perusahaan ini					
2.	Saya aktif mencari pekerjaan di tempat lain					
3.	Jika ada kesempatan bekerja di tempat lain, saya akan pergi dari perusahaan ini.					

### Lampiran 2 Data Responden

Jenis Kelamin	Usia	Status Pernikahan	Status Pekerjaan	Lama Bekerja di Perusahaan ini
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	29-36	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun

Wanita	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	29-36	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun

Wanita	29-36	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	45-52	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun

Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Wanita	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	37-44	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun

Pria	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
------	-------	---------	-------------------	-----------

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
2	3	2	3	2	3	2	1	1	3
3	2	1	1	2	3	2	1	3	1
2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
5	5	4	4	3	5	5	4	3	4
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
4	4	2	4	4	4	4	1	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	1	1	3	2	1	3	3
3	3	2	2	3	3	2	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
1	1	2	3	2	3	3	1	2	2

2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
3	3	2	2	3	3	2	1	2	2
1	2	1	1	2	3	3	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
4	3	4	4	4	4	2	5	4	3
2	3	1	2	1	1	2	1	2	1
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	1	1
1	2	2	3	1	1	3	2	1	2
3	3	2	1	2	3	3	1	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	1	2	2	2	1	2	1	3	2
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	3	4	1	1	2	3
3	2	2	3	2	3	3	3	2	2

<b>Z1</b>	<b>Z2</b>	<b>Z3</b>	<b>Z4</b>	<b>Z5</b>	<b>Z6</b>	<b>Z7</b>	<b>Z8</b>	<b>Z9</b>
5	4	4	3	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5

4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	3	4	5	4	5	5
2	1	3	2	2	2	1	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5
1	4	1	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	2	2	2	2	2	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	5	3	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	4
1	2	2	3	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4
2	2	3	2	2	4	1	2	2
5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5

2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	3	4	3	4	3
5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	3	5	5	5	3
4	4	3	4	5	4	5	4	5
3	3	4	3	2	4	3	3	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	5	4	4	4	5	4	4	4

Y1	Y2	Y3
1	2	1
3	2	1
3	2	2
2	2	3
3	2	3
5	5	5
2	1	2
2	2	2



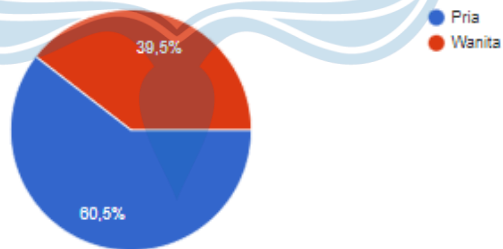
5	4	5
1	2	1
1	2	2
3	3	2
2	2	1
3	3	3
5	4	4
2	3	2
1	2	3
2	2	2
1	2	3
2	2	2
1	1	2
4	4	5
3	3	2
1	2	2
1	2	2
4	5	4
2	2	2
3	3	3
1	2	2
1	1	1
1	2	3

3	2	2
2	2	1
3	3	4
1	1	2
2	2	2
2	2	1
1	2	3

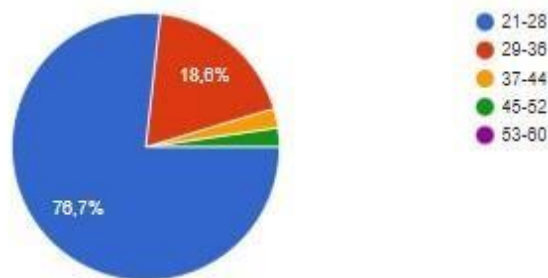
**Lampiran 3 Hasil Olah Data**

**Hasil Demografis Responden**

Jenis Kelamin  
43 jawaban

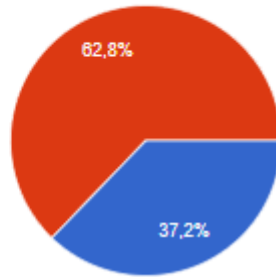


Usia  
43 jawaban



Status

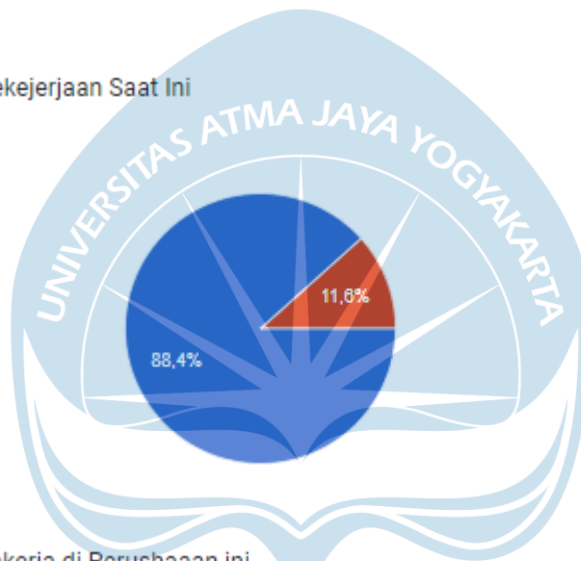
43 jawaban



● Menikah  
● Belum Menikah

Status Pekerjaan Saat Ini

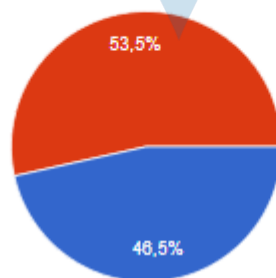
43 jawaban



● Karyawan Tetap  
● Karyawan Kontrak

Lama Bekerja di Perusahaan ini

43 jawaban



● 1-2 Tahun  
● Diatas 2 Tahun

UJI VALIDITAS				
VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
<i>WORK LIFE BALANCE</i>	1	0.860	0.361	VALID
	2	0.829	0.361	VALID
	3	0.884	0.361	VALID
	4	0.807	0.361	VALID
	5	0.870	0.361	VALID

	6	0.870	0.361	VALID
	7	0.892	0.361	VALID
	8	0.755	0.361	VALID
	9	0.841	0.361	VALID
	10	0.856	0.361	VALID
<b>KETERLIBATAN KERJA</b>	1	0.936	0.361	VALID
	2	0.852	0.361	VALID
	3	0.861	0.361	VALID
	4	0.853	0.361	VALID
	5	0.914	0.361	VALID
	6	0.838	0.361	VALID
	7	0.926	0.361	VALID
	8	0.922	0.361	VALID
	9	0.834	0.361	VALID
<b>NIAT UNTUK KELUAR</b>	1	0.932	0.361	VALID
	2	0.933	0.361	VALID
	3	0.906	0.361	VALID

### Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0.956	0,6	RELIABEL
Keterlibatan Kerja	0.964	0,6	RELIABEL
Niat Untuk Keluar	0.910	0,6	RELIABEL

### Analisis Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	38	1.00	5.00	3.7368	1.03151
x2	38	1.00	5.00	3.7368	.94966
x3	38	2.00	5.00	4.0000	.86992
x4	38	2.00	5.00	3.8684	.93494

x5	38	2.00	5.00	3.8421	.85507
x6	38	1.00	5.00	3.3684	1.07606
x7	38	1.00	5.00	3.6579	.99394
x8	38	1.00	5.00	4.2632	1.00497
x9	38	2.00	5.00	3.8684	.90557
x10	38	1.00	5.00	3.8158	.98242
z1	38	1.00	5.00	3.7105	1.16033
z2	38	1.00	5.00	3.9737	1.05233
z3	38	1.00	5.00	3.9474	1.03838
z4	38	2.00	5.00	3.8421	1.00071
z5	38	2.00	5.00	3.7895	1.04385
z6	38	2.00	5.00	4.0526	.98495
z7	38	1.00	5.00	3.7895	1.11883
z8	38	2.00	5.00	3.8947	1.00779
z9	38	2.00	5.00	3.9474	.95712
y1	38	1.00	5.00	2.2368	1.21776
y2	38	1.00	5.00	2.3684	.97040
y3	38	1.00	5.00	2.4211	1.13021
Valid N (listwise)	38				

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Hipotesis 1

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.552	5.33322

a. Predictors: (Constant), TotalX

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1323.937	1	1323.937	46.547	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1023.958	36	28.443		
	Total	2347.895	37			

a. Dependent Variable: TotalZ

b. Predictors: (Constant), TotalX

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	51.587	2.588		19.935	.000
	TotalX	-.765	.112	-.751	-6.823	.000

a. Dependent Variable: TotalZ

## Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Hipotesis 2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.714	1.60803

a. Predictors: (Constant), TotalX

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.886	1	241.886	93.545	.000 <sup>b</sup>
	Residual	93.087	36	2.586		
	Total	334.974	37			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.086	.780		-.110	.913
	TotalX	.327	.034	.850	9.672	.000

a. Dependent Variable: TotalY

## Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Hipotesis 3

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.605	1.89066

a. Predictors: (Constant), TotalZ

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.288	1	206.288	57.709	.000 <sup>b</sup>
	Residual	128.686	36	3.575		
	Total	334.974	37			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalZ

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.385	1.398		12.439	.000
	TotalZ	-.296	.039	-.785	-7.597	.000

a. Dependent Variable: TotalY

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.758	1.47910

a. Predictors: (Constant), TotalZ, TotalX

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.403	2	129.201	59.057	.000 <sup>b</sup>
	Residual	76.571	35	2.188		
	Total	334.974	37			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalZ, TotalX

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.466	2.490		2.597	.014
	TotalX	.230	.047	.597	4.881	.000
	TotalZ	-.127	.046	-.336	-2.748	.009

a. Dependent Variable: TotalY

