

## Pengaruh Work Life Balance dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan RS X

Sri Hartini<sup>1</sup>, Niceh Christiani Hulu<sup>2\*</sup>, Widyaningtyas Caturini Pratisya<sup>3</sup>, Bianca Herlianti Kusuma<sup>4</sup>, Rianda Elvinawanty<sup>5</sup>, Bernad Ekarisman Ndruru<sup>6</sup>  
Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia<sup>1-6</sup>

\*Email Korespondensi: [nicehhulu@gmail.com](mailto:nicehhulu@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Submitted 28-05-2026  
Received 02-06-2026  
Published 03-0-2026

#### Keywords:

Work-Life Balance;  
Job Satisfaction;  
Turnover Intention;  
Hospital Employees.

### ABSTRACT

*This study examines the effect of work-life balance and job satisfaction on turnover intention among employees of Hospital X. The background of this research is based on the increasing phenomenon of employee turnover intention in healthcare organizations, which may disrupt service continuity and organizational performance. The objective of this study is to analyze the partial and simultaneous effects of work-life balance and job satisfaction on turnover intention. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The population consisted of 75 employees from both medical and non-medical units, using total sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that work-life balance and job satisfaction simultaneously have a significant effect on turnover intention ( $F = 70.525$ ;  $p < 0.05$ ), with an Adjusted R Square of 0.653, indicating that 65.3% of turnover intention variance is explained by the model. Partially, both work-life balance and job satisfaction significantly influence turnover intention, with job satisfaction as the most dominant variable. In conclusion, turnover intention is influenced by both psychological and work-related factors in an integrated manner. It is recommended that hospital management improve employee job satisfaction and maintain work-life balance to reduce turnover intention. The implication of this study is that human resource management strategies in healthcare institutions should focus on improving working conditions and employee well-being to enhance retention and organizational stability.*

---

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang terdiri atas sekelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam organisasi terdapat pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang diatur melalui sistem dan prosedur kerja yang jelas. Organisasi dapat berbentuk formal seperti perusahaan, instansi pemerintah, maupun lembaga nirlaba, serta informal seperti komunitas sosial. Efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, material, dan informasi secara efisien (Sugiyono, 2018; Ismail, 2018).

Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efektivitas, efisiensi, serta produktivitas dalam penggunaan sumber

daya organisasi. Penilaian kinerja dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013; Wibisono et al., 2023).

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku dan kondisi karyawan. Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan, tekanan kerja, atau ketidaksesuaian antara harapan dan realita kerja, maka dapat muncul keinginan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention). Turnover intention dipahami sebagai niat individu untuk keluar dari organisasi secara sukarela dan mencari pekerjaan lain (Ardan & Jaelani, 2021; Desi & Dosari, 2023; Spector, 2022). Fenomena ini menjadi perhatian penting karena berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta penurunan produktivitas organisasi.

Secara empiris, turnover intention telah menjadi isu yang sering terjadi di berbagai sektor. Misalnya, kasus pengunduran diri pegawai PT Pelindo II menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja, gaya kepemimpinan yang kurang kondusif, serta kebijakan organisasi yang tidak stabil dapat mendorong karyawan untuk resign (Sanusi, 2013). Hal ini sejalan dengan temuan Fukui et al. (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja dan tekanan organisasi berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention.

Turnover intention tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui beberapa tahapan, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit* (Hanafiah, 2013). Tahapan ini menunjukkan bahwa keinginan keluar dari organisasi merupakan proses psikologis yang dipengaruhi oleh evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi turnover intention adalah work-life balance. Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial (Delecta, 2011; Wicaksana et al., 2020). McDonald et al. (2005) menjelaskan bahwa work-life balance terdiri dari keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam peran kerja maupun kehidupan pribadi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hafid dan Prasetyo (2017) menemukan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini diperkuat oleh Lala et al. (2025), Ningrum et al. (2023), dan Yang et al. (2021) yang menyatakan bahwa work-life balance berhubungan signifikan dengan turnover intention. Namun demikian, terdapat pula temuan berbeda yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat bersifat positif tergantung konteks pekerjaan (Korompot et al., 2023).

Faktor lain yang berperan penting adalah job satisfaction atau kepuasan kerja. Job satisfaction merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan hasil evaluasi terhadap berbagai aspek kerja (Spector, 2022; Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, promosi, kondisi kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Penelitian Maulana dan Septyarini (2024) serta Kidamu et al. (2025) menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention. Ketika kepuasan kerja meningkat, kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi cenderung menurun. Namun, beberapa studi juga menemukan bahwa dinamika kepuasan kerja dapat berbeda tergantung kondisi organisasi (Jannavi & Utami, 2024).

Selain itu, faktor lain seperti stress kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi juga turut memengaruhi turnover intention (Barage & Sudarusman, 2022; Ningrum et al., 2023; Fauziatunnisa et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh banyak variabel.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, work-life balance dan job satisfaction terbukti memiliki keterkaitan dengan turnover intention. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut dalam konteks yang berbeda.

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena turnover intention dapat berdampak langsung pada stabilitas organisasi dan kualitas layanan. Tingginya tingkat turnover dapat mengganggu kontinuitas kerja, meningkatkan beban biaya organisasi, serta menurunkan kualitas pelayanan (Ardan & Jaelani, 2021; Ghozali, 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada karyawan RS X, ditemukan bahwa munculnya turnover intention disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, ketidaksesuaian kompetensi, kurangnya apresiasi, serta ketidakjelasan jenjang karier. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh work-life balance dan job satisfaction terhadap turnover intention dalam konteks tenaga kerja rumah sakit, yang masih terbatas dikaji secara bersamaan pada sektor layanan kesehatan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan temuan empiris terbaru yang menunjukkan adanya variasi hubungan antar variabel dalam konteks organisasi yang berbeda (Korompot et al., 2023; Fauziatunnisa et al., 2025; Nanne et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh work-life balance dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan RS X?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan RS X secara parsial maupun simultan.

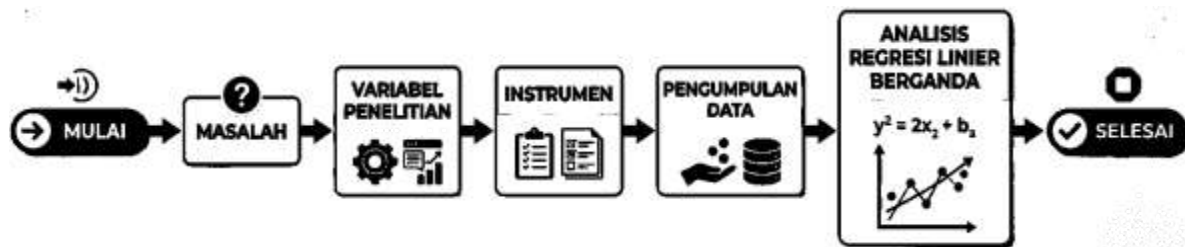
Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan guna menurunkan tingkat turnover intention.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu turnover intention, sedangkan variabel bebas terdiri dari work-life balance dan job satisfaction. Turnover intention merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut dalam konteks karyawan RS X.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada unit pelayanan medis maupun non-medis di RS X dengan jumlah total 75 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), maka penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel sebagian, melainkan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Dengan demikian, teknik yang digunakan adalah total sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018), total sampling adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan subjek penelitian.

Gambar 1 menunjukkan alur penelitian mulai dari identifikasi masalah, penentuan variabel, penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis data menggunakan regresi linier berganda.



**Gambar 1.** Alur Penelitian

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Instrumen penelitian terdiri dari Skala Turnover Intention, Skala Work-Life Balance, dan Skala Job Satisfaction. Skala Likert yang digunakan terdiri dari empat pilihan jawaban. Untuk pernyataan favorable, skor diberikan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Sebaliknya, untuk pernyataan unfavorable, skoring dibalik, yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

Pengukuran turnover intention dalam penelitian ini didasarkan pada konsep Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yang membagi turnover intention menjadi tiga dimensi, yaitu thinking of quitting, intention to search, dan intention to quit. Rincian blueprint skala turnover intention dapat dilihat pada Tabel 1 berikut (Tabel 1).

**Tabel 1. Blueprint Skala Turnover Intention**

| No           | Dimensi Turnover Intention | Favourable    | Unfavourable  | Jumlah Item |
|--------------|----------------------------|---------------|---------------|-------------|
| 1            | Thinking of Quitting       | 1, 7, 13, 19  | 2, 8, 14, 20  | 8           |
| 2            | Intention to Search        | 3, 9, 15, 21  | 4, 10, 16, 22 | 8           |
| 3            | Intention to Quit          | 5, 11, 17, 23 | 6, 12, 18, 24 | 8           |
| <b>Total</b> |                            | 12            | 12            | 24          |

Pengukuran work-life balance mengacu pada teori McDonald dan Bradley (dalam Qodrizana & Musadieq, 2018) yang membagi konsep tersebut menjadi tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Rincian item skala work-life balance disajikan pada Tabel 2 berikut (Tabel 2).

**Tabel 2. Blueprint Skala Work-Life Balance**

| No           | Dimensi Work-Life Balance | Favourable    | Unfavourable  | Jumlah Item |
|--------------|---------------------------|---------------|---------------|-------------|
| 1            | Keseimbangan Waktu        | 1, 7, 13, 19  | 2, 8, 14, 20  | 8           |
| 2            | Keseimbangan Keterlibatan | 3, 9, 15, 21  | 4, 10, 16, 22 | 8           |
| 3            | Keseimbangan Kepuasan     | 5, 11, 17, 23 | 6, 12, 18, 24 | 8           |
| <b>Total</b> |                           | 12            | 12            | 24          |

Instrumen job satisfaction dikembangkan berdasarkan dimensi yang dikemukakan Robbins dan Judge (dalam Hanafiah, 2013), yang meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan penghargaan. Rincian blueprint skala job satisfaction disajikan pada Tabel 3 berikut (Tabel 3).

**Tabel 3. Blueprint Skala Job Satisfaction**

| No | Dimensi Job Satisfaction | Favourable | Unfavourable | Jumlah Item |
|----|--------------------------|------------|--------------|-------------|
| 1  | Pekerjaan                | 1, 13, 25  | 2, 14, 26    | 6           |
| 2  | Upah                     | 3, 15, 27  | 4, 16, 28    | 6           |
| 3  | Promosi                  | 5, 17, 29  | 6, 18, 30    | 6           |
| 4  | Pengawas                 | 7, 19, 31  | 8, 20, 32    | 6           |
| 5  | Rekan Kerja              | 9, 21, 33  | 10, 22, 34   | 6           |
| 6  | Penghargaan              | 11, 23, 35 | 12, 24, 36   | 6           |
|    | <b>Total</b>             | 18         | 18           | 36          |

Menurut Sugiyono (2018), validitas menunjukkan sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan menggunakan corrected item-total correlation dengan kriteria  $r > 0,30$ . Reliabilitas diuji menggunakan Alpha Cronbach untuk melihat konsistensi internal instrumen. Menurut Ghozali (2018), nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas yang baik.

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual bersifat konstan atau tidak. Sementara itu, uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara residual pada satu periode dengan periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami autokorelasi (Ghozali, 2018).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel work-life balance dan job satisfaction terhadap turnover intention. Analisis dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 25.0 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan uji coba instrumen sekaligus pengumpulan data penelitian dilakukan pada tanggal 24–26 November 2025 di Rumah Sakit Umum RS X dengan melibatkan 75 karyawan sebagai responden yang berasal dari unit pelayanan medis maupun non-medis. Pengumpulan data dilakukan secara langsung (offline) menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala Turnover Intention, Work-Life Balance, dan Job Satisfaction. Seluruh instrumen kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Skala Turnover Intention yang terdiri dari 24 item diuji menggunakan IBM SPSS Statistics 25 dengan teknik Corrected Item-Total Correlation. Berdasarkan kriteria  $r \geq 0,30$  (Sugiyono, 2018), diperoleh hasil bahwa 21 item dinyatakan valid, sedangkan 3 item tidak valid. Item yang valid meliputi nomor 1 sampai 18, 20, 21, dan 24, sedangkan item 19, 22, dan 23 dinyatakan gugur. Nilai koefisien validitas berada pada rentang 0,320 hingga 0,775. Selanjutnya uji reliabilitas menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,912 yang menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas sangat baik. Rincian item valid dan gugur dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Rincian Butir Turnover Intention yang Sahih dan Gugur**

| Dimensi Turnover Intention | Favourable (Sahih) | Favourable (Gugur) | Unfavourable (Sahih) | Unfavourable (Gugur) | Total Valid |
|----------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-------------|
|----------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-------------|

|                      |              |    |               |    |    |
|----------------------|--------------|----|---------------|----|----|
| Thinking of Quitting | 1, 7, 13     | 19 | 2, 8, 14, 20  | –  | 7  |
| Intention to Search  | 3, 9, 15, 21 | –  | 4, 10, 16     | 22 | 7  |
| Intention to Quit    | 5, 11, 17    | 23 | 6, 12, 18, 24 | –  | 7  |
| <b>Total</b>         | 10           | 2  | 11            | 1  | 21 |

Skala Work-Life Balance yang terdiri dari 24 item juga diuji dengan prosedur yang sama. Hasil analisis menunjukkan bahwa 21 item dinyatakan valid, sedangkan 3 item tidak valid yaitu nomor 5, 7, dan 13. Nilai koefisien validitas berada pada rentang 0,358 hingga 0,670. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,910 yang berarti instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Rincian hasil validitas dan gugur disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Rincian Butir Work-Life Balance yang Sahih dan Gugur**

| No           | Dimensi Work-Life Balance | Favourable   | Unfavourable  | Jumlah Item |
|--------------|---------------------------|--------------|---------------|-------------|
| 1            | Keseimbangan Waktu        | 1, 19        | 2, 8, 14, 20  | 6           |
| 2            | Keseimbangan Keterlibatan | 3, 9, 15, 21 | 4, 10, 16, 22 | 8           |
| 3            | Keseimbangan Kepuasan     | 11, 17, 23   | 6, 12, 18, 24 | 7           |
| <b>Total</b> |                           | 9            | 3             | 21          |

Pada skala Job Satisfaction yang terdiri dari 36 item, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 32 item dinyatakan valid dan 4 item tidak valid, yaitu nomor 5, 7, 13, dan 27. Nilai koefisien validitas berada pada rentang 0,348 hingga 0,710. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,944 yang menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Rincian item valid dan gugur disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Rincian Butir Job Satisfaction yang Sahih dan Gugur**

| No           | Dimensi Job Satisfaction | Favourable | Unfavourable | Jumlah Item |
|--------------|--------------------------|------------|--------------|-------------|
| 1            | Pekerjaan                | 1, 25      | 2, 14, 26    | 5           |
| 2            | Upah                     | 3, 15      | 4, 16, 28    | 5           |
| 3            | Promosi                  | 17, 29     | 6, 18, 30    | 5           |
| 4            | Pengawas                 | 19, 31     | 8, 20, 32    | 5           |
| 5            | Rekan Kerja              | 9, 21, 33  | 10, 22, 34   | 6           |
| 6            | Penghargaan              | 11, 23, 35 | 12, 24, 36   | 6           |
| <b>Total</b> |                          | 14         | 4            | 32          |

Secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan 74 item valid yang terdiri dari 21 item Turnover Intention, 21 item Work-Life Balance, dan 32 item Job Satisfaction. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti data berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Uji Normalitas**

| Variabel | KS-Z  | Sig.  | Keterangan |
|----------|-------|-------|------------|
| Residual | 0,056 | 0,200 | Normal     |

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,956 dan VIF sebesar 1,046 pada kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Rincian hasil terdapat pada Tabel 8. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,703 yang berada di antara dua dan 4-du sehingga tidak terjadi autokorelasi, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 9.

**Tabel 8. Uji Multikolinearitas**

| Variabel          | Tolerance | VIF   |
|-------------------|-----------|-------|
| Work-Life Balance | 0,956     | 1,046 |
| Job Satisfaction  | 0,956     | 1,046 |

**Tabel 9. Uji Autokorelasi**

| Durbin-Watson | du < dw < 4-du | Keterangan                 |
|---------------|----------------|----------------------------|
| 1,703         | terpenuhi      | Tidak terjadi autokorelasi |

Pada uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, ditemukan bahwa variabel Work-Life Balance tidak mengalami heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,484, sedangkan Job Satisfaction menunjukkan adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,025. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 10. Meskipun terdapat pelanggaran pada salah satu variabel, analisis tetap dilanjutkan dengan pertimbangan jumlah sampel lebih dari 30 sehingga berdasarkan Central Limit Theorem, distribusi data tetap mendekati normal.

**Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel          | Sig.  | Keterangan                        |
|-------------------|-------|-----------------------------------|
| Work-Life Balance | 0,484 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Job Satisfaction  | 0,025 | Terjadi heteroskedastisitas       |

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Job Satisfaction secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai F sebesar 70,525 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,653 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 65,3% variasi Turnover Intention, sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini ditunjukkan pada Tabel 11 dan Tabel 12.

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model      | F      | Sig.  |
|------------|--------|-------|
| Regression | 70,525 | 0,000 |

**Tabel 12. Model Summary (Sumbangan Efektif / Koefisien Determinasi)**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error | Durbin-Watson |
|-------|----------|-------------------|------------|---------------|
| 0,814 | 0,662    | 0,653             | 604,298    | 1,703         |

Secara parsial, Work-Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

dengan nilai signifikansi 0,006 dan koefisien beta 0,055. Sementara itu, Job Satisfaction juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien beta 0,510, sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Rincian hasil terdapat pada Tabel 13.

**Tabel 13. Hasil Analisis Nilai Beta (Koefisien Regresi)**

| Variabel          | B     | Sig.  |
|-------------------|-------|-------|
| Work-Life Balance | 0,055 | 0,006 |
| Job Satisfaction  | 0,510 | 0,000 |

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Job Satisfaction secara bersama-sama memengaruhi Turnover Intention pada karyawan RS X. Hal ini mengindikasikan bahwa niat karyawan untuk keluar dari organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Fukui et al. (2020) yang menyatakan bahwa faktor psikologis dan kondisi kerja berperan penting dalam membentuk turnover intention, serta Korompot et al. (2023) yang menjelaskan bahwa Work-Life Balance dapat memengaruhi Turnover Intention melalui Job Satisfaction sebagai variabel perantara.

Kontribusi kedua variabel independen terhadap Turnover Intention sebesar 65,3% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam konteks organisasi layanan kesehatan. Sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, dan karakteristik organisasi sebagaimana juga dijelaskan oleh Fauziatunnisa et al. (2025).

Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, meskipun arah hubungan menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance dapat diikuti oleh meningkatnya kecenderungan turnover intention dalam konteks tertentu. Hal ini dapat terjadi karena individu dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki fleksibilitas dan kepercayaan diri lebih tinggi untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai, sebagaimana juga ditemukan oleh Lala et al. (2025).

Selain itu, Job Satisfaction terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi Turnover Intention. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi dalam konteks tertentu yang berkaitan dengan peluang eksternal. Temuan ini sejalan dengan Kidamu et al. (2025) serta Maulana dan Septyarini (2024) yang menyatakan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Turnover Intention dalam organisasi tidak hanya bergantung pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga pada pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara menyeluruh agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia secara lebih efektif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan RS X dengan jumlah responden sebanyak 75 orang, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan job satisfaction secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan nilai F sebesar 70,525 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa turnover intention tidak terbentuk dari satu faktor tunggal, melainkan merupakan

hasil interaksi antara keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kontribusi kedua variabel independen terhadap turnover intention tergolong cukup kuat, yaitu sebesar 65,3% berdasarkan nilai Adjusted R Square. Sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian seperti stres kerja, beban kerja, serta faktor organisasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang baik dalam menggambarkan fenomena turnover intention pada konteks tenaga kesehatan.

Secara parsial, work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi 0,006 dan koefisien beta 0,055. Hubungan ini menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance dalam kondisi tertentu dapat diikuti oleh meningkatnya turnover intention, yang mengindikasikan adanya faktor lain seperti fleksibilitas dan peluang kerja eksternal yang turut memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja.

Selain itu, job satisfaction juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien beta 0,510. Variabel ini menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan turnover intention pada karyawan RS X perlu mempertimbangkan secara simultan aspek work-life balance dan job satisfaction. Peningkatan kualitas kedua aspek tersebut menjadi penting untuk menjaga stabilitas sumber daya manusia dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV Pena Persada.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Jurnal Cakrawansa Bisnis*, 3(1), 81–96. <https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. <https://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>
- Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3). <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.1900>
- Fauziatunnisa, A., Susita, D., & Sariwulan, R. D. (2025). Workload and work-life balance influences job satisfaction through turnover intention in employment companies. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3), 361–369.
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. (2020). Characteristics and job stressors associated with turnover and turnover intention among community mental health providers. *Psychiatric Services*, 71(3), 289–292. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900282>
- Ghozali, I. (2021). Memahami uji autokorelasi dalam model regresi. *Binus University Accounting*. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-autokorelasi-dalam-model-regresi/>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal SMART – Study & Management Research*, 14(3). <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>

- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Ismail, F. (2018). *Statistika untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu sosial*. Kencana.
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di perusahaan konstruksi bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960>
- Kidamu, O., Hinel, R., & Podungge, R. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 208–215. <https://doi.org/10.37479/jimb.v8i1.31988>
- Korompot, E. Y., Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). The effect of work from home and work-life balance on turnover intention mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management Research*, 3(1), 33–41. <https://doi.org/10.36441/jamr.v3i1.1517>
- Lala, A. S., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2025). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan motivasi terhadap turnover intention pada CV. Mega Lestari di Manado. *Jurnal EMBA*, 13(3), 421–430. <https://doi.org/10.35794/emba.v13i03.63847>
- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). The effect of job insecurity, job stress and job satisfaction toward turnover intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825.
- McDonald, P., Brown, K. A., & Bradley, L. M. (2005). Explanations of the provision–utilisation gap in work–life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Ningrum, R. A., Sijabat, R., & Dharmaputra, F. (2023). Pengaruh work-life balance, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 1(3), 142–151. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.327>
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. A. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Sanusi. (2013, December 13). 21 pegawai Pelindo II mengundurkan diri. *Tribunnews*. <https://www.tribunnews.com/bisnis/2013/12/13/21-pegawai-pelindo-ii-mengundurkan-diri>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003159073>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibisono, A. F., Diah, S., & Yanto, Y. (2023). Adakah korelasi antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior? *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(1), 17–22. <https://doi.org/10.30996/jiwa.v1i1.9777>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Yang, Y., Wang, T., & De Leon, J. M. (2021). Study on the effect of work-life balance on the intention to leave of grassroots employees in the service industry. *Academic Journal of Business & Management*, 3(8), 1–4. <https://doi.org/10.25236/AJBM.2021.030801>