



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN
Duska Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau*



OLEH

TIA MUSPATELA

NIM. 12170123635

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

TAHUN 2025



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tia Muspatela
Nim : 12170123635
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.
Hari, Tanggal Ujian : Kamis, 26 Juni 2025

DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING

Henni Indrayani S.E., M.M
NIP. 19700802 199803 2 003

Mengetahui

DEKAN



Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M

NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Manajemen

Astuti Meflinda, SE, MM

NIP. 19720513 200701 2 018



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tia Muspatela
Nim : 12170123635
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 26 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Khairunnsyah, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

Sekretaris

Hijratul Aswad, SE., M.Ak
NIK. 19860912 202012 1 006

Pengaji 1

Dr. Putriana, S.E., M.M
NIP. 19691120 200701 2 023

Pengaji 2

Desvi Emty, S.E., M.Si
NIP. 19621231 198903 2 040



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor :
Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : TIA MUSPATELA
NIM : 12170123635

Tempat/Tgl. Lahir : Teluk Kandui 30 November 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial / Manajemen.

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh work life Balance dan Pengembangan karier Terhadap Turnover Intention Dengan kepuasan kerja karyawan sebagai Variabel intervening Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan


TIA MUSPATELA
NIM. 12170123635

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA
PEKANBARU**

OLEH

TIA MUSPATELA
12170123635

ABSTRAK

Turnover intention merupakan hal yang dihindari dari suatu organisasi, karena fenomena *turnover* memiliki biaya yang signifikan dan konsekuensi negatif lainnya untuk setiap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 34 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Nilai R-square sebesar 0,49,2 atau 49,2% yang terjadi pada *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan 50,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

UIN SUSKA RIAU

Kata Kunci :*Work Life Balance*, , *Turnover Intention* Kepuasan Kerja



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA
PEKANBARU**

OLEH

TIA MUSPATELA

12170123635

ABSTRACT

Turnover intention are avoided by an organization, because the turnover phenomenon has significant costs and other negative consequences for each organization. This study aims to determine the influence of work-life balance and career development on turnover intention, the influence of work-life balance on job satisfaction, the influence of job satisfaction on turnover intention, and the influence of work-life balance on turnover intention through employee satisfaction at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. This research is a quantitative study involving a sample of 34 respondents, analyzed using the SmartPLS 3.0 software. The data source used in this study is primary data. The results of the study indicate that work-life balance have a negative and significant effect on turnover intention at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Work-life balance also have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. Additionally, work-life balance have a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. The R-square value is 0.49,2 or 49.2%, indicating that turnover intention can be explained by the variables of work-life balance, career development, and job satisfaction as an intervening variable, while the remaining 50.8% is explained by other variables not examined in this study.

UIN SUSKA RIAU

Keywords :Work Life Balance,, Turnover Intention, job satisfaction

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala Puji dan Syukur hanya milik Allah SWT yang senantiasa memberikan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan skripsi ini, Shalawat dan salam senantiasa kita persembahkan kepada Rasulullah SAW yang telah berhasil mereformasikan kehidupan umat manusia menuju tuntunan nilai-nilai islam. Dalam penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan do'a yang selalu diberikan oleh kedua orang tua, Ibunda **Multi** pintu surgaku yang senantiasa selalu mendoakan dan berjuang tanpa akhir dan selalu mengusahakan kebahagian untuk penulis memenuhi semua kebutuhan dan kebahagian tanpa kenal lelah. dan Ayahanda **Musri** yang selalu mengusahan dan memberikan doa dan cinta kasih kepada penulis. Selanjutnya Nenek tercinta, nenek Fatimah terimakasih atas segala kasih sayang, doa yang selalu disertai untuk penulis dan tunjuk ajar adab yang selalu diajarkan kepada penulis, dan kedua sahabat terbaikku, saudara kandung ku Sri Mulyani Dan Nadine c.k yang selalu memberi support sistem terbaik dalam suka maupun duka. dan dukungan dari berbagai pihak, baik bantuan berupa moral maupun material, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.SI, Ak, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Fachkrurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Henni Indrayani, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyusun penulisan skripsi ini dan selalu memberikan nasehat, motivasi, dan bimbingan dalam penyempurnaan penulisan Skripsi ini.
- Bapak Ilham Canra Putra, S.E, M.M selaku Penasehat Akademis yang memberi motivasi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
- Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
- Staf Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan mempermudah penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah membimbing penulis selama penulisan berlangsung dengan mengarahkan, memberi masukan, membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.

11. Keluarga besar Cangga Family yang selalu menjadi penyemangat dan tempat pulang terbaik bagi penulis.
12. Teman-teman terbaik ku Mayang, Hasena, Kinan, Iva, Novi, Sindi , Atika Pertiwi terimakasih telah menjadi bagian cerita ini sejak langkah pertama hingga detik terakhir. Kita mulai sebagai orang asing lalu perlahan menjadi teman yang saling menggenggam saat dunia terasa berat.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Tia Muspatela. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri dan tetap selalu rendah hati.

Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir ini merupakan hasil maksimal yang dapat diperoleh, dimana hasilnya masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran-saran dan kritikan dari pembaca demi untuk kesempurnaan penulisan Skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Pekanbaru, 04 Juni 2025

TIA MUSPATELA
NIM 1217012363

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG1
1.2 RUMUSAN MASALAH6
1.3 TUJUAN PENELITIAN7
1.4 MANFAAT PENELITIAN7
1.5 RENCANA SISTEMATIKA PENULISAN9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Social Exchange Theory (SET).....	12
2.3 <i>Turnover Intention</i>	13
2.3.1 Defenisi <i>Turnover Intention</i>	13
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	14
2.3.3 Indikator <i>Turnover intention</i>	16
2.4 Kepuasan Kerja	17
2.4.1 Defenisi Kepuasan Kerja.....	17
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.4.3 Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.5 <i>Work Life Balanace</i>	22
2.5.1 Pengertian <i>Work Life Balanace</i>	22
2.5.2 Strategi Menciptakan <i>Work-life Balance</i>	23
2.5.3 Indikator <i>Worklife Balance</i>	24
2.6 Pandangan Islam Terhadap penelitian	25
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja.....	26

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	27
2.7 Penelitian Terdahulu	28
2.8 Kerangka Pemikiran.....	34
2.9 Hipotesis Penelitian.....	34
2.10 Variabel Penelitian.....	37
2.11 Definisi Operasional Variabel.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Lokasi Penelitian.....	40
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.2.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2.2 Sumber Data	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.1 Wawancara	42
3.4.2 Kuesioner.....	42
3.5 Metode Analisis Data.....	42
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2 Analisis Data	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	51
4.1 Sejarah PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	51
4.2 Visi dan Misi PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	52
4.3 Aktivitas PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	53
4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian atau Unit Kerja PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	54
4.5 Struktur organisasi	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1 Karakteristik Responden	58
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
5.2.1 Variabel Turnover Intention	60
5.2.2 Variabel Kepuasan Kerja.....	62
5.2.3. Variabel Work Life Balance.....	64
5.3 Evaluasi Model Pengukuran Outer Model.....	66
5.3.1 Uji Validitas	68
5.3.2 <i>Internal Consistency Reliability</i>	72
5.3.3 Inner Model.	73
5.3.4 Hasil Uji Hipotesis	75
5.4 Pembahasan dan Hasil Hipotesis Penelitian	77
5.4.1 Pengaruh Work Life balance Terhadap Turnover Intention karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	77
5.4.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	79
5.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	81
5.4.4 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	83
BAB VI PENUTUP.....	85
6.1 Kesimpulan	85
6.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	98

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4. 1 Struktur PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru 2024	57
Gambar 5. 1 Output Model.....	68



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Tahun 2024	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Operasional	38
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	43
Tabel 5. 1 Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 5. 3 Rekapitulasi jawaban responden variabel <i>Turnover Intention</i>	60
Tabel 5. 4Rekapitulasi jawaban responden variable Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>	64
Tabel 5. 7 Nilai <i>Outer Loading</i>	68
Tabel 5. 8 Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	70
Tabel 5. 9 <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 5. 11 Nilai Uji Realibilitas	72
Tabel 5. 12 Pengujian R-Square	73
Tabel 5. 13 Pengujian F-square	74
Tabel 5. 14 Hasil Pengujian Q-Square	74
Tabel 5. 15 Hasil Boostrapping	75



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN - 1 KUESIONER PENELITIAN	98
LAMPIRAN - 2 TABULASI DATA	104
LAMPIRAN - 3 HASIL SMART PLS	108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia didalamnya. SDM adalah elemen krusial yang merancang, melaksanakan, dan mengelola aktivitas operasional perusahaan. Selain itu, SDM juga sebagai penentu arah dan tujuan organisasi, yang mana keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fokus utama bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing. Salah satu pendekatan yang efektif dalam mengelola SDM adalah dengan mengurangi tingkat pergantian karyawan (*employee turnover*) melalui pemahaman terhadap faktor-faktor yang mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Menurut (Saufi et;al 2023) *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, *work-life balance*, peluang karier, gaji dan faktor pribadi.

Turnover atau pergantian karyawan merupakan salah satu isu penting yang dihadapi oleh banyak organisasi di berbagai belahan dunia. Secara global, fenomena turnover terus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mengingat tingginya tingkat pergantian karyawan dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, produktivitas, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan. Menurut laporan Gallup (2023), perusahaan-perusahaan di seluruh dunia mengalami kerugian miliaran dolar AS setiap tahunnya akibat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingginya tingkat turnover, yang mencakup biaya perekrutan, pelatihan, penyesuaian karyawan baru, serta kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Selain itu, tingginya turnover dapat memengaruhi moral karyawan yang tersisa dan mengganggu stabilitas tim kerja.

Fenomena Great Resignation yang terjadi sejak masa pandemi COVID-19 juga memperparah tingkat turnover secara global. Banyak karyawan yang mengevaluasi kembali prioritas hidup dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga memutuskan untuk berpindah pekerjaan atau bahkan meninggalkan dunia kerja formal. Di Amerika Serikat misalnya, data dari Bureau of Labor Statistics menunjukkan bahwa pada tahun 2022, tingkat pengunduran diri sukarela mencapai rekor tertinggi dalam satu dekade terakhir.

Di Indonesia, fenomena turnover juga menjadi tantangan yang signifikan, terutama di sektor-sektor industri padat karya, teknologi informasi, perbankan, dan ritel. Berdasarkan laporan Kelly Services Indonesia (2022), tingkat turnover di Indonesia tercatat cukup tinggi, dengan rata-rata turnover di berbagai industri berkisar antara 10% hingga 25% per tahun. Beberapa faktor utama yang menyebabkan tingginya turnover di Indonesia antara lain ketidakpuasan terhadap kebijakan work-life balance, kurangnya peluang pengembangan karier, ketidakcocokan budaya perusahaan, serta tawaran kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.

Fenomena ini semakin nyata di kalangan generasi milenial dan Gen Z yang memiliki ekspektasi lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, dan makna pekerjaan. Laporan Deloitte Millennial Survey

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2023) menunjukkan bahwa sekitar 49% responden di Indonesia menyatakan berencana untuk berpindah pekerjaan dalam dua tahun ke depan apabila kebutuhan mereka terhadap work-life balance dan pengembangan karier tidak terpenuhi.

Melihat tren tersebut, penting bagi perusahaan di Indonesia untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention serta mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah melalui penerapan kebijakan work-life balance yang efektif dan program pengembangan karier yang jelas, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.

Fenomena turnover bukanlah hal yang baru dan biasa terjadi di dunia manajemen, namun fenomena ini menjadi isu penting di bidang manajemen hubungan industrial di seluruh dunia yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya, Zahra, dkk (2018). Ini dikarenakan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat turnover yang tinggi akan mengalami penurunan produktivitas kinerja perusahaan yang otomatis perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Saklit, 2017). Selain itu, turnover yang tinggi juga membawa konsekuensi finansial bagi perusahaan dalam bentuk turnover cost, yang mencakup biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru (Firdaus, 2019).

Pada tahun 2021 *Mercer Talent Consulting and Information Solution* melakukan Survey yang hasilnya menyatakan bahwa sebesar 69% mayoritas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden lebih memilih perusahaan yang memiliki reputasi “*great place to work*” dan 86% responden memilih budaya organisasi yang sekaligus membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Survey lain yang di lakukan oleh *Jobstreet*, menyatakan bahwa faktor terbesar yang menjadi ketidakpuasan karyawan adalah tidak memiliki *work-life balance* (85%). Selain itu *jobstreet* juga melakukan penelitian pada bulan September yang hasilnya menunjukkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survey tersebut, menjadi evaluasi bagi perusahaan sehingga sekarang perusahaan cenderung mengadopsi kebijakan yang meningkatkan fleksibilitas serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan.

Fenomena *turnover* juga terjadi pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, yang merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan unggas dan kerjasama/ mitra.

Tabel 1. 1 Data Turnover karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Tahun 2024

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan Akhir tahun	Turnover rate
		Masuk	Keluar		
2020	62	4	7	59	11,86%
2021	59	5	6	58	10,34%
2022	58	6	8	56	14,29%
2023	56	7	8	55	14,54%
2024	55	5	8	52	15,38%

Sumber: PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru 2024

Menurut Gilies dalam (**susilo & satrya, 2019**) perputaran karyawan dalam perusahaan dikatakan normal apabila tingkat persentasi pertahunnya berkisar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5- 10% , jika lebih dari 10% maka dapat dikatakan perusahaan mengalami tingkat *turnover* tinggi. *turnover* yang tinggi pada PT. Semesta Mitra Sejahtera pekanbaru ini berdampak pada menurunnya tingkat moral kerja karyawan lainnya dan mengakibatkan ketidakseimbangan kerja karyawan karena karyawan akan bertambah beban kerjanya dengan melakukan *double job* untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selanjutnya, terkait dengan variabel kepuasan kerja karyawan Berdasarkan wawancara dengan personalia PT. Semesta Mitra Sejahtera pekanbaru memiliki rendahnya tingkat kepuasan karyawan, menurut beliau juga mengatakan karyawan yang resign dari perusahaan secara umum karena keinginannya sendiri dengan alasan sebagian besar karena faktor kepuasan yang tidak didapatkan di perusahaan seperti kompensasi, masalah keseimbangan waktu, masalah dengan atasannya dan sulit untuk ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut (Saufi et;al 2023) *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, *work-life balance*, peluang karier, gaji dan faktor pribadi. Robbinss and judge (2009) mengatakan bahwa prioritas pada *work-life balance* kini melampaui keamanan kerja sebagai yang paling penting. Sehingga ini bisa menjadi tantangan bagi organisasi yang tidak menerapkan *work-life balance* pada perusahaannya, mereka akan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang loyal dan termotivasi. Namun sebaliknya organisasi yang membantu karyawan mencapai keseimbangan ini akan memiliki keunggulan dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawannya. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Sismawati et.al.,2020**) bahwa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Work-life balance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi *work-life balance* karyawan, maka semakin rendah turnover intention yang terjadi. Keseimbangan yang dimiliki karyawan dapat mengarahkan pada perilaku perilaku kerja yang positif seperti peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan

Dari fenomena umum dan fenomena yang terjadi di PT. Semesta Mitra Sejahtera pekanbaru dan mengembangkan studi yang dilakukan oleh (Anisya et, al 2023) yang mana Studi sebelumnya meneliti pengaruh *work passion*, *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention* namun dalam penelitian ini, menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antar *work life balance* terhadap *turnover intention* untuk penelitian selanjutnya. Yang mana berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru**”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah ada pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru?
3. Apakah ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru?
4. Apakah ada pengaruh variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, di PT. Semesta Mitra Sejahtera.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga dalam literatur akademis dengan memberikan wawasan baru mengenai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor-faktor seperti *work-life balance*, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Konsep baru terkait Kepuasan Karyawan: Dengan menggunakan variabel intervening kepuasan karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam proses organisasi.
 - c. Hubungan antar faktor: Penelitian ini mengkaji hubungan antara *work-life balance*, *turnover intention* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai interaksi kompleks antara variabel-variabel tersebut.
2. Manfaat Praktis
- a. Pengembangan Pengetahuan dan Keterampilan: Proses penyusunan skripsi memberikan kesempatan bagi penulis untuk mendalami suatu topik secara lebih mendalam. Selama penelitian, penulis dapat memperluas pemahaman mengenai subjek yang dikaji serta mengembangkan keterampilan dalam penelitian, analisis data, dan pemecahan masalah.
 - b. Optimalkan Produktivitas: Dengan memahami dampak signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyediakan dukungan yang tepat agar karyawan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

- c. Bahan referensi bagi pembaca: Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pembaca serta penelitian lain yang berkaitan dengan *work-life balance*, *turnover intention* dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan yang berharga dalam pengembangan teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

1.5 RENCANA SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan/ awal dalam penelitian yang menyajikan gambaran umum mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Tujuan dari bab ini adalah memberikan konteks serta alasan dilakukannya penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini membahas kerangka teoritis yang mendasari penelitian, termasuk teori, konsep, dan literatur yang relevan dengan topik yang dikaji. Bagian ini berfungsi sebagai landasan dalam memahami teori yang mendukung analisis serta interpretasi hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bab ini membahas rancangan penelitian serta cara pendekatan yang digunakan, mencakup lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, serta metode analisis data. Bagian ini memberikan panduan terperinci mengenai pelaksanaan penelitian, sehingga memungkinkan penelitian dapat direplikasi oleh peneliti lain.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menyajikan informasi mendetail mengenai perusahaan atau organisasi yang menjadi objek penelitian, termasuk sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, serta faktor-faktor penting lainnya yang relevan dengan konteks penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan data yang telah dikumpulkan. Bagian ini terbagi menjadi dua sub-bab: Hasil Penelitian, yang menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram, serta Pembahasan, yang menginterpretasikan temuan, menghubungkannya dengan teori, dan membahas implikasi penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merangkum temuan utama serta mengaitkannya dengan tujuan penelitian, sedangkan saran memberikan



UIN SUSKA RIAU

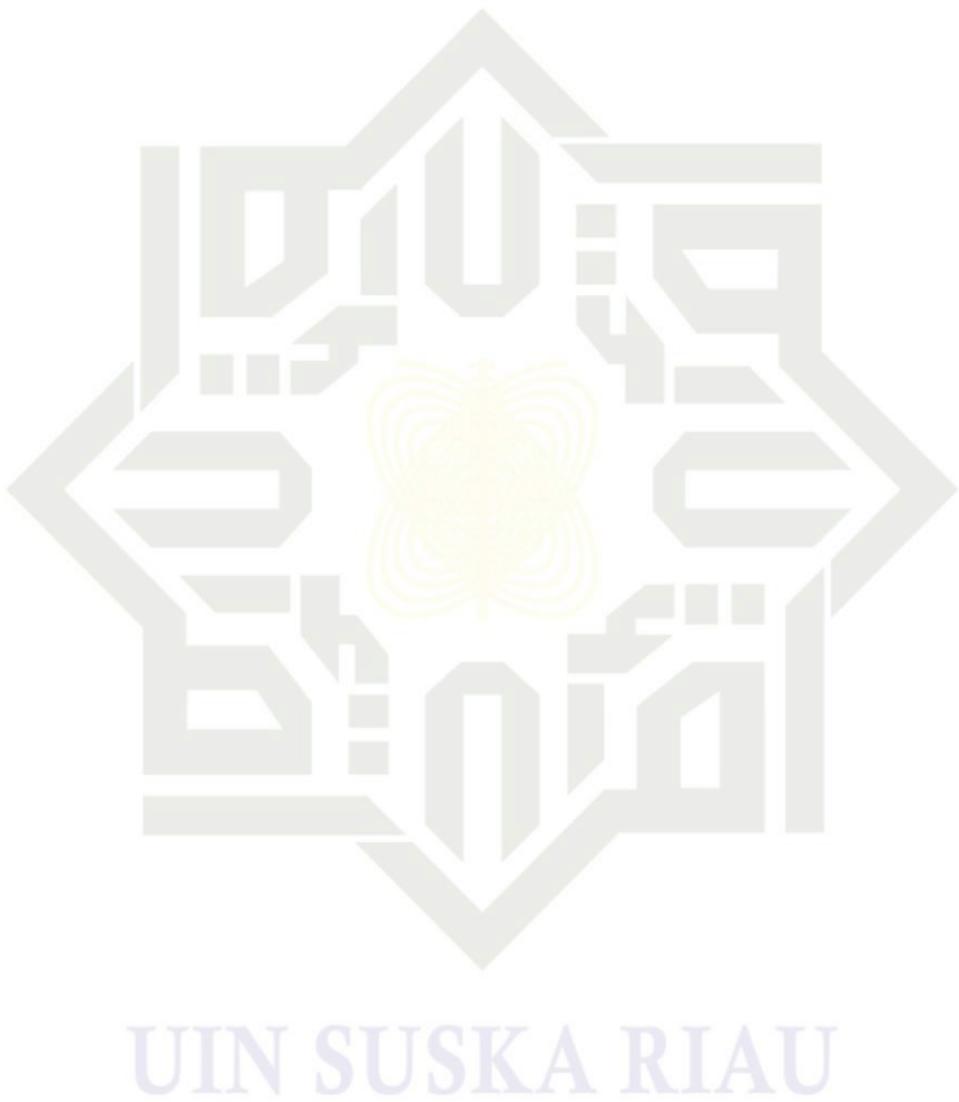
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekomendasi untuk penelitian selanjutnya atau langkah-langkah praktis berdasarkan hasil penelitian.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai keberhasilan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (stakeholder). Sedangkan Menurut Sinambela (2019:8), manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola berbagai aspek terkait pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya guna mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari dua defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan efektif. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang mengandalkan kecerdasan, pengetahuan, motivasi, keterampilan, dan kreativitas manusia.

2.2. Social Exchange Theory (SET)

Teory Teori Pertukaran Sosial dikemukakan oleh Blau (1964) yang menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik. Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Defenisi Turnover Intention

Menurut **Drastyana 2021** *turnover intention* adalah keinginan dari karyawan itu sendiri untuk meninggalkan pekerjaannya dengan tujuan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan yang saat ini dijalani. Namun keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mempertimbangkan dan melalui proses berpikir terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk meninggalkan pekerjaanya dan pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins dan Judge dalam **Drastyana** *turnover intention* adalah tingkat atau kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, yang dipengaruhi oleh kurangnya daya tarik pekerjaan saat ini serta adanya peluang kerja lain yang lebih baik. Menurut Harnoto dalam **Hanafi 2021** *turnover intention* merujuk pada tingkat keinginan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ada berbagai faktor yang memicu hal ini, salah satunya adalah keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. (**Wibowo et al., 2023**). Keinginan untuk berpindah kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan berencana meninggalkan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja dan mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain..

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang kerja yang dianggap lebih baik. Dalam hal tersebut mencerminkan proses internal di mana karyawan mempertimbangkan keputusan untuk berpindah kerja sebelum merealisasikannya dalam tindakan nyata, baik secara sukarela maupun tidak sukarela.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam **Drastyana 2021**, faktor-faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh aspek organisasi dan faktor individu:

Banyak faktor yang menyebabkan turnover, namun faktor yang paling menentukan keinginan berpindah (*turnover intention*) menurut Mobley dalam (Masita, 2021) diantaranya:

1. Faktor Individual

Faktor individual merupakan faktor yang berkaitan dengan hal-hal sifatnya personal yang dimiliki oleh setiap manusia. Dalam hal ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor individual mencakup: usia, periode masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut (Firdaus, 2017) aspek kepuasan merupakan variabel yang sering diteliti dalam model *intention to leave* dan *intention to leave* merupakan salah satu indikator dari aspek *turnover intention*. Dalam hal ini aspek kepuasan yang menjadi pemicu terjadinya turnover intention, diantaranya: kepuasan akan upah yang diterima nya, kepuasan atas promosi jabatan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan yang dilakukan, kepuasan akan lingkungan kerja atau kondisi perusahaan, ataupun kepuasaan terhadap rekan kerja yang mendukung.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen menjadi faktor paling berpengaruh besar daripada kepuasan. Karena karyawan yang merasa puas akan pekerjaan di perusahaan tempat dirinya bekerja akan tetap memiliki keinginan untuk pindah jika dirinya tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Namun, sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dirinya tidak akan ada niat untuk pindah walaupun dirinya merasa tidak puas akan pekerjaan yang dilakukannya, ini disebabkan karena karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator *Turnover intention*

Menurut Mobley dalam **Drastyana 2021** ada tiga indikator yang dapat diukur untuk menilai terjadinya *turnover intention*, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan kecenderungan individu dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya atau tetap bertahan di tempat kerja. Proses ini diawali dengan rasa ketidakpuasan yang dirasakan karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk memikirkan kemungkinan keluar dari pekerjaannya. Akibatnya, hal ini dapat memengaruhi tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan kecenderungan individu untuk mencari peluang kerja di organisasi lain. Ketika karyawan mulai sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang dianggap lebih sesuai atau menguntungkan.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan kecenderungan individu yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan cenderung memutuskan untuk keluar jika telah menemukan peluang kerja yang lebih baik. Pada akhirnya, mereka akan menentukan apakah tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang melibatkan perasaan senang dan mencintai pekerjaan mereka. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplindan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencakup pengalaman positif ditempat kerja, diluar pekerjaan, serta kombinasi keduanya **Hasibuan 2021**

Menurut **Sinambela 2019** Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari usaha pribadi (faktor internal) serta didukung oleh berbagai aspek di luar dirinya (faktor eksternal), seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Busro, 2018** Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Jika hasil yang diperoleh melebihi harapan, tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika hasil yang didapat lebih rendah dari yang diharapkan, maka kepuasan kerja akan menurun.

Menurut **Rivai 2009** Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Sutrisno dalam (**Chairunisyah Lubis et al., 2021**) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, serta imbalan yang diterima. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan fisik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi usaha dan nilai individu, sedangkan faktor eksternal mencakup kondisi kerja, hasil kerja, hubungan kerja, serta imbalan yang diterima. Kepuasan kerja juga bergantung pada perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan harapan individu. Jika hasil yang diperoleh melebihi harapan, maka kepuasan kerja meningkat, dan sebaliknya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela 2016** terdapat enam faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. **Faktor Psikolog.**

Faktor ini berkaitan dengan kondisi kejiwaan karyawan. Dimensi dalam faktor psikolog diantaranya: minat karyawan terhadap pekerjaan,,ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan karyawan, ketentraman dalam bekerja, serta sikap terhadap pekerjaannya.

2. **Faktor Sosial.**

Faktor sosial mencakup interaksi antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun pegawai dari bidang pekerjaan yang berbeda.

3. **Faktor Fisik.**

Faktor ini meliputi kondisi lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan. Seperti jenis pekerjaan, Ketentuan mengenai waktu kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan waktu istirahat karyawan mencakup berbagai aspek, seperti durasi kerja, jam istirahat, serta faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja. Hal ini meliputi perlengkapan kerja yang memadai, kondisi suhu, pencahayaan, sistem penerangan, sirkulasi udara di tempat kerja, serta aspek kesehatan dan usia karyawan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

4. Faktor Finansial.

Faktor ini berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Beberapa dimensi yang termasuk dalam faktor ini meliputi sistem penggajian atau upah, besaran gaji yang diterima, jaminan sosial dari perusahaan, tunjangan atau fasilitas yang tersedia, serta peluang promosi untuk pengembangan karier.

5. Mutu Pengawasan

Kepuasan kerja dapat meningkat apabila pimpinan memberikan perhatian serta menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, sehingga karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dalam organisasi.

6. Faktor Hubungan Antar Pegawai

Faktor ini mencakup berbagai aspek (a) hubungan antara manager dan pegawai (b) kondisi kerja (c) hubungan social diantara pegawai (d) pengaruh dari teman kerja, dan (e) serta situasi emosional dalam lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (**2009:860**) Teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator-hygine* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, yang mana penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* Sumber Daya Manusia serta antara kepuasan kerja dan komitmen Sumber Daya Manusia. Menurut Herzberg dalam **Rivai 2009** situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua , yaitu:

1. *Satisfiers (motivator)*

Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi , kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

2. *Dissatisfiers (hygnyie factor)*

Dissatisfies(hygene factors) adalah faktor yang menjadi ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya, faktor ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan 2021, indikator kepuasan kerja meliputi beberapa aspek penting yang mencerminkan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:

1. Menyenangi Pekerjaan, karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki pemahaman yang jelas dengan tentang tujuan pekerjaan, dan merasa mampu untuk melaksanakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaan. Karyawan tidak hanya menyukai pekerjaan mereka, tetapi juga merasa bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan dan aspirasi pribadi mereka.
3. Moral Kerja Positif mencakup kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan , menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan. .
4. Disiplin Kerja, terciptanya perilaku yang menunjukkan nilai-nilai keikatan, kepatuhan, dan keteraturan dalam menjalankan tugas.
5. Prestasi Kerja, karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk pencapaian target dan kontribusi terhadap tim.
6. Absensi dan turnover. Karyawan yang puas biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik dan tingkat *turnover* yang rendah , menunjukkan komitmen dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Work Life Balance

2.5.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut **Hanafi 2021** *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *Work-Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *Work-Life Balance* adalah tantang untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaannya mereka sementara ditempat kerja,

Lockwood dalam Hanafi 2021

Menurut Spillover dalam **Robbins and Coutler 2012** menyatakan bahwa pandangan Spillover tentang Pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memengaruhi, di mana kepuasan kerja atau ketidakpuasan dapat berdampak pada kehidupan pribadi seseorang, dan sebaliknya. Hingga saat ini, bukti penelitian secara umum menunjukkan bahwa moral karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja meningkat di antara karyawan yang mendapatkan program *work-life balance*. Program *work-life balance* tersebut mencakup berbagai inisiatif, seperti tunjangan penitipan anak, waktu istirahat untuk perawatan lansia, jadwal kerja yang fleksibel, rencana tunjangan kafetaria, telecommuting, fasilitas olahraga di tempat kerja, relokasi an lain-lain..

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis.

2.5.2 Strategi Menciptakan *Work-life Balance*

Menurut Singh dan Khanna dalam **Hanafi 2021**, ada sepuluh strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan *work-life balance* pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Jam kerja yang fleksibel

Menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.

2. Kerja paruh waktu

Menyediakan lebih banyak kerja sebagian waktu dengan shift yang lebih sedikit atau penyusuan pembagian jam kerja untuk seluruh karyawan

3. Jam kerja masuk akal

Mengurangi lama waktu kerja sehingga tidak terjadi jam kerja yang berlebihan.

4. Akses penanganan anak

Meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas yang disediakan di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut

5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel

Fleksibel dalam menyusun pekerjaan sesuai kondisi personal karyawan dan menyediakan waktu cukup untuk anggota keluarga.

6. Cuti harian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memberi izin bagi karyawan yang meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian

7. Mobilitas pekerjaan

Menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit,tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.

8. Keamanan dan kesejahteraan

Meningkatkan keamanan dan kesejahteraan serta rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.

9. Akses telepon

Memastikan eluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam bekerja.

2.5.3 Indikator *Worklife Balance*

Menurut (**Greenhaus et al., 2003**) menyatakan bahwa keseimbangan dalam WLB ini dapat termasuk kedalam sifat keseimbangan positif dan keseimbangan negatif, dalam hal ini dapat dilihat dari tingkan keterlibatan, komitmen waktu, dan tingkat kepuasan subjektif dari setiap individu.

Menurut McDonald, Bradley, and brown dalam Hanafi (2021:17) indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* memiliki tiga komponen yaitu:

1. Keseimbangan waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu, Menurut Wenno dalam (Maharani et al.,2023) indikator keseimbangan waktu terdiri dari: Sistem jam kerja, Kemampuan dalam membagi waktu.

2. Keseimbangan keterlibatan

Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga,sosial, serta pribadi individu. Menurut Wenno dalam (**Maharani et al.,2023**) indikator dalam keseimbangan keterlibatan, terdiri dari: Sikap tanggung jawab, Sikap professional, Pembagian keterlibatan

3. Keseimbangan kepuasan

Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Wenno, dalam (**Maharani et al.,2023**) indikator dalam keseimbangan kepuasan terdiri dari: Kepuasan individu, Keseimbangan antara keluarga dan karier.

2.6 Pandangan Islam Terhadap penelitian

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap *Turnover Intention*

Manusia sebagai makhluk ciptaan Allah yang diberikan kelebihan memiliki akal dan pikiran pada dasarnya adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Namun bekerja merupakan salah satu cara bagi manusia untuk beribadah. Islam juga mengajarkan untuk bersunguh-sungguh dalam bekerja, sehingga orang yang bekerja tidak boleh putus asa sebagaimana

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

firman aallah yang dijelaskan dalam AL- Qur'an *Surat Al- Baqarah:286*
berikut ini:

رَبَّنَا أَخْطَأْنَا أَوْ سَيِّئَنَا إِنْ تُؤْخِذْنَا لَا رَبَّنَا اكْتَسَبْتَ مَا وَعَلَيْهَا كَسْبٌ مَا لَهَا وَسَعْهًا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يَكْلُفُ لَا
عَنَّا وَاعْفُ بِهِ لَنَا طَاقَةٌ لَا مَا تُحْمِلُنَا وَلَا رَبَّنَا فَلَيْلًا مِنَ الظِّنْنِ عَلَى حَمْلَتِهِ كَمَا اصْرَأْ عَلَيْنَا تَحْمِلُ وَلَا
الْكَفَرِيْنِ الْقَوْمُ عَلَى فَانْصُرْنَا مَوْلَنَا أَنْتَ وَارْحَمْنَا لَنَا وَاغْفِرْ ۝ ۲۸۶

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam prespektif islam, kepuasan kerja tercermin dalam keyakinan bahwa setiap Tindakan manusia, positif maupun negative, akan mendapatkan balasan yang adil. Ketekunan dalam bekerja tidak hanya menghasilkan apresiasi dari orang lain, tetapi juga memberikan kepuasan batin bagi individu itu sendiri. Ketika hasil pekerjaan kita membawa manfaat bagi orang lain, hal tersebut memberikan kebahagiaan dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan atas usaha yang telah dilakukan. Sebgaiamna firman Allah dalam surah *Ibrahim* ayat: 7

﴿لَشَدِيدٌ عَذَابٌ إِنَّ كَفَرُهُمْ وَلِئِنْ لَا زِيَّنُوكُمْ شَكْرُهُمْ لِئِنْ رَبُّكُمْ تَأْذَنَ وَإِذْ﴾

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap *Work-Life Balance*

Prinsip keseimbangan dalam Islam juga tercermin dalam konsep waktu yang diberikan untuk bekerja dan beristirahat. Dalam (*HR Thabranī*)

بِالْعِلْمِ فَعَلَيْهِ أَرَادَهُمَا وَمَنْ بِالْعِلْمِ، فَعَلَيْهِ الْآخِرَةُ أَرَادَ وَمَنْ بِالْعِلْمِ، فَعَلَيْهِ الدُّنْيَا أَرَادَ مَنْ

Artinya: Barang siapa menginginkan kebaikan di dunia ini, hendaklah ia mencapainya dengan ilmu. Barang siapa menginginkan kebaikan di akhirat, maka ia harus mencapainya dengan ilmu. Dan barang siapa menginginkan keduanya, hendaklah mencari ilmu (HR Thabranī)

2.7 Penelitian Terdahulu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian sebelumnya merupakan upaya peneliti untuk melakukan perbandingan, yang pada giliranya dapat membantu peneliti dalam memposisikan karya mereka dan menunjukkan originalitas penelitian yang dilakukan. Berikut adalah referensi yang menjadi acuan dalam penelitian saat ini

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Pembahasan
1.	Oktavirani Marta,Susi Evanita (2021) Advances in Economics, Business and Management Research, volume 192 Tahun 2021	<i>The Effect of Work-Life Balance and Human Relations on Turnover Intention with Job Satisfactions and Intervening Variables for Bank Nagari Employees</i>	Penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari variabel X dimana Penelitian sebelumnya menggunakan variable X nya Work-Life Balance and Human Relations sedangkan penulis menggunakan variabel Work-Life Balance and Human Relations. Sedangkan penulis mengembangkan Karir	Work-life balance Dan hubungan Antar manusia Serta job satisfaction hasilnya berpengaruh negative terhadap turnover intention, job satisfaction sebagai variabel intervening berpengaruh negative antara work-life balance dan hubungan manusia dengan turnover intention pegawai Bank Nagari Kantor Pusat Padang
2	Anisya Widyaningrum,Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini (2023) Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis yaitu pada variabel X, dan objek Penelitian. Yang mana pada penelitian terdahulu, menggunakan variabel X nya Work Passion, , Work Life Balance dan Stress Kerja sedangkan penulis variabel X nya work life balance dan pengembangan	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel work passion tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Sedangkan variabel work life balance dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan work

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Pembahasan
1.	Deny Novianto (2023) Magister Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang	Pengaruh Kepemimpinan Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening	karir.objek penelitian terdahulu pada PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul sedangkan penulis PT. semesta Mitra Sejahtera	passion, work life balance, dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
4.	Purwatiningsi E., &	Analysis On The Effect Of Work-Life Balance And	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis yaitu pada variabel X. Yang mana pada penelitian terdahulu, Variabel X nya Kepemimpinan, dan Work Life Balance sedangkan penulis varibel X nya work life balance dan pengembangan karir.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap turnover intention, work life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap employee engagement, work life balance berpengaruh negatif terhadap employee engagement, employee engagement berpengaruh positif terhadap turnover intention, employee engagement dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention dan employee engagement dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap turnover intention.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Pembahasan
5.	Sawitri, H. S. R. (2021)	Career Development On Turnover Intention For Millennial Generations	dan objek penelitian yang mana variabel penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel, X1, X2, dan Y namun tidak memakai variabel Z, sedangkan penulis menambahkan variabel Intervening sebagai variabel Z, dan pada objek penelitian penelitian terdahulu yaitu Generasi Milenial Sedangkan penulis menggunakan karyawan perusahaan yang telah ditentukan sebagai objek Penelitian	yaitu menghimpun temuan-temuan terdahulu yang terkait dengan pengaruh work life balance dan career development terhadap turnover intention. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif work life balance dan career development terhadap turnover intention generasi milenial dalam berpindah pekerjaan..
	Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020).	Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millenial : Peran Mediasi Job Satisfaction	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis pada variabel X dan objek penelitian yang mana variabel penelitian terdahulu hanya satu variabel X yaitu Work-Life Balance, sedangkan penulis menggunakan dua Variabel X, yaitu Work-Life Balance, dan Pengembangan karir, objek penelitian terdahulu yaitu Generasi Milenial Sedangkan penulis menggunakan karyawan perusahaan yang telah ditentukan sebagai objek penelitian.	hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work-life balance berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap variabel intention turnover, namun variabel work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap intention turnover, job satisfaction mampu memediasi pengaruh variabel work-life balance terhadap intention turnover secara signifikan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilegalkan Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Pembahasan
Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M (2019)	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis yaitu pada variabel X. Yang mana pada penelitian terdahulu, Variabel X nya Work-Life Balance dan Stres Kerja, sedangkan penulis menggunakan Variabel Work-Life Balance, dan Pengembangan karir.	Work life balance dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Work life balance dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Work life balance berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening, Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel Intervening	
7.	Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen OrganisationalKaryawan Kontrak	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis yaitu pada variabel X. Yang mana pada penelitian terdahulu, Variabel X nya kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan Variabel Work-Life Balance, dan turnover intention.	Bawa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasional berpengaruh negatif

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Pembahasan
8.	Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, Tinneke Tumbel (2020)	<i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis yaitu pada variabel X, dan objek Penelitian. Yang mana pada penelitian terdahulu, menggunakan variabel X nya <i>Work Life Balance</i> , dan Kompensasi , sedangkan penulis varibel X nya work life balance dan pengembangan karir. objek penelitian terdahulu pada PT Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu sedangkan penulis PT. Semesta Mitra Sejahtera	dan signifikan terhadap turnover intention, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional.
9.	Frendy Wibowo ,Chandra Wisnu Utomo,Adik Aditya (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Remunerasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis yaitu pada variabel X,. Yang mana pada penelitian terdahulu, menggunakan variabel X nya Pengembangan Karir Dan Remunerasi,	pengembangan karir dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPR&BKK Wonogiri. Pengembangan karir, gaji dan kepuasan kerja berpengaruh negatif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

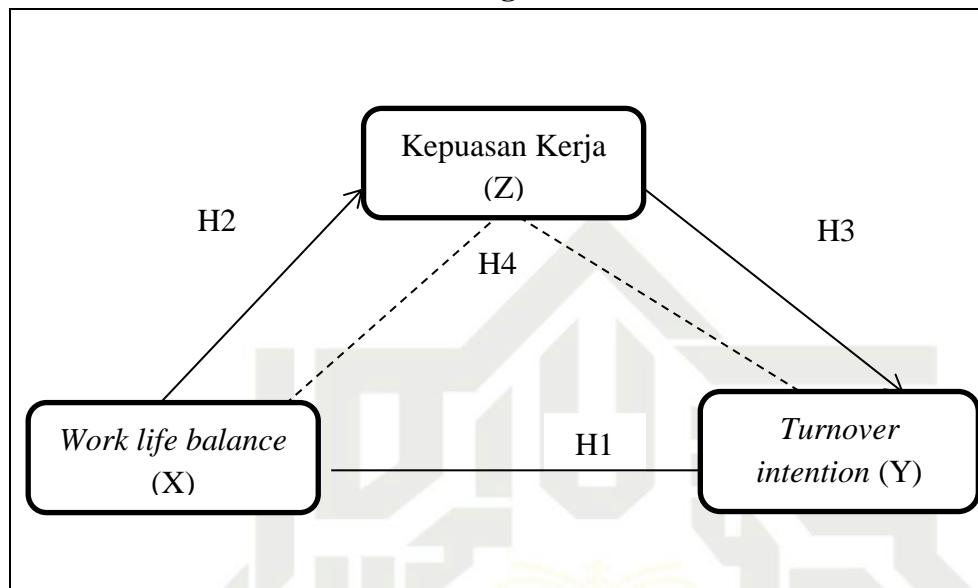
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Pembahasan
10.	Pebriana Barage , Eka Sudarusman . Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta	Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta)	sedangkan penulis varibel X nya work life balance dan pengembangan karir.	dan signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai di BPR&BKK Wonogiri dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Pengaruh Work Life Balance (X1) Terhadap Turnover Intention(Y) dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Z).

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono 2016** hipotesis adalah suatu dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Menurut **Robinss dan Judge (2009)**, organisasi yang tidak mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan / *Work-life balance* akan kesulitan menarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya. Sebaiknya organisasi yang mampu membantu karyawan mencapai keseimbangan ini akan memiliki keunggulan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetitif dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawan terbaiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Sismawati et.al.,2020**) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Keseimbangan ini mendorong perilaku kerja yang positif, seperti meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi niat mereka untuk keluar.

H1: Diduga *Work Life balance* berpengaruh Negative dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Spillover dalam **Robbins and coulter (2012)** menyatakan bahwa pandangan Spillover tentang Pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memengaruhi, di mana kepuasan kerja atau ketidakpuasan dapat berdampak pada kehidupan pribadi seseorang, dan sebaliknya. Hingga saat ini, bukti penelitian secara umum menunjukkan bahwa moral karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja meningkat di antara karyawan yang mendapatkan program *work-life balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Sismawati et.al., 2020**) bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *work-life balance* karyawan, maka

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Keseimbangan dari segi waktu, keterlibatan, maupun kepuasan akan menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan. Sikap positif yang dimiliki karyawan menimbulkan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi.

H2: Diduga *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut **Sinambela 2017** Seperti yang sudah dapat diduga , kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai, yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi. Para Pegawai yang puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan majikan mereka. dan para pegawai yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi. Kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluar masuknya pegawai.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Olivia et al.,2020** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PD.BPR BKK Boyolali, ini berarti adanya upaya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi dalam menurunkan intention turnover pada karyawan.

H3: Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengaruh *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang menjadi pemicu *turnover*, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan **Belete (2018)**, dan salah satu bentuk kepuasan kerja adalah work life balance. *Work-life balance* merupakan salah satu strategi Perusahaan dalam mempertahankan karyawan melalui meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Rachmawati et al., 2020)** bahwa Kepuasan Kerja ditemukan berperan sebagai variabel intervening antara *Work-life balance* dan *Turnover Intention*. Hal ini berarti *Work-Life Balance* tidak hanya memengaruhi *Turnover Intention* secara langsung tetapi juga melalui Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, ketika *Work-Life Balance* tercapai, kepuasan kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya menurunkan niat mereka untuk keluar.

H4 : Diduga *Work-Life Balance* Mempengaruhi *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

2.10 Variabel Penelitian

Menurut (sugiyono, 2020) dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel-varibel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen (X)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sugiyono (2016) Variabel independent/ variabel bebas adalah Variabel yang mempengaruhi atau atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. *Work Life Balance*
2. Pengembangan Karier

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen/Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2016) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja

2.11 Definisi Operasional Variabel**Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
-----	----------	----------	-----------	-------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	Turnover Intention	Turnover intention adalah keinginan dari karyawan itu sendiri untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan sekarang yang sedang ia jalankan. Namun keinginan tersebut belum bisa diwujudkan karena dalam hal itu mereka melakukan proses berfikir terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk pindah ke pekerjaan lain. Drastyana 2021	1) Pikiran-pikiran untuk berhenti 2) Keinginan untuk meninggalkan 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain Drastyana 2021	Likert
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang melibatkan perasaan senang dan mencintai pekerjaan mereka. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencakup pengalaman positif ditempat kerja, diluar pekerjaan, serta kombinasi keduanya Hasibuan 2021	1) Menyenangi Pekerjaan 2) Mencintai Pekerjaan 3) Moral Kerja Positif. 4) Disiplin Kerja. 5) Prestasi Kerja. 6) Absensi dan turnover. Hasibuan 2021	Likert
3	Work-Life Balance	<i>Work-Life Balance</i> merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana <i>Work-Life Balance</i> dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Hanafi 2021	1) Keseimbangan waktu 2) keseimbangan keterlibatan 3) Keseimbangan Kepuasan Hanafi 2021	Likert



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru tepatnya di Jalan soekarno hatta komplek Central Bisnis Blok A no.3 Kel. Tanggerang Barat kec. Marpoyan damai kota pekanbaru,

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan angka yang dari proses pengumpulan data, pengambilan data, hingga menganalisis data dengan analisis data numeric yang selanjutnya di analisis menggunakan metode statistik yang sesuai (Sugiyono, 2020). Peneliti menggunakan jenis ini karena bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang ada.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Sugiyono 2017 menyatakan bahwa data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan Data ini diperoleh dari lapangan yang mana data tersebut dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarluaskan kuesioner

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada Karyawan dan juga melakukan wawancara kepada karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

2. Data Sekunder

Sugiyono 2017 menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber informasi yang tidak secara langsung memberikan data kepada peneliti, yang biasanya diperoleh dari sumber lain, dan terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Data ini diperoleh melalui observasi langsung pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Ini mencakup bukan hanya manusia, tetapi juga obyek dan fenomena alam lainnya. Populasi tidak hanya merujuk pada jumlah individu dalam kumpulan yang diteliti, tetapi juga meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera pekanbaru yang berjumlah 37 orang

3.3.2 Sampel

Sugiyono 2017 menyatakan bahwa pengambilan sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 34 orang. Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengambilan sampel jenuh atau sensus adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Sugiyono 2017 menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data yang berguna untuk studi pendahuluan guna mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, serta untuk mendapatkan pemahaman mendalam dari responden ketika jumlahnya terbatas atau ketika informasi yang dibutuhkan kompleks. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan karyawan dan kepala P& GA PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

3.4.2 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat Responden tentang *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja.

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Metode yang diterapkan adalah *partial least square* (PLS) dengan pemodelan *structural Equation Model* (SEM). PLS

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan metode analisis yang efisien dan dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel laten, sesuai dengan hipotesis yang telah ditentukan (Fauzi & Sulistyowati)

3.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini Dalam skala pengukuran peneliti menggunakan

skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain

Tabel 3. 1 Skala Likert

No.	Jawaban responden	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Suliyanto, 2011)

3.5.2 Analisis Data

Metode pengolahan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah

model Structural Equation Model (SEM). Pemodelan SEM merupakan pengembangan dari analisis jalur, di mana hubungan kausalitas antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat didefinisikan dengan lebih komprehensif. Dengan menggunakan SEM, tidak hanya hubungan kausalitas (baik langsung maupun tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati yang dapat dianalisis, tetapi juga elemen-elemen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk tersebut dapat diukur.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, hubungan kausalitas antara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akura

3.5.2.1 Metode Analisis Kuantitatif

Pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban dari kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, maka diberikan angka agar dapat diubah menjadi data kuantitatif

3.5.2.2 Analisis jalur (*Path analysis*)

Analisa jalur adalah suatu teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung analisis jalur dilakukan dengan bantuan Smart-PLS (Sem-PLS) untuk mengolah data. Model Path Analysis merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk memperkirakan hubungan kausal antar variabel berdasarkan model kausal yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan teori (**Ghozali, 2016**)

Adapun Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan memahami pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Metode ini merupakan pengembangan dari regresi sederhana atau berganda, yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan (Ghozali, 2016). Selain itu, Path Analysis juga memiliki manfaat kualitatif, khususnya dalam menentukan faktor dominan, yaitu variabel bebas yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel terikat.

3.5.2.3 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structual Equation Model Partial Least Square)

Dalam menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, serta menguraikan keseluruhan menjadi bagian yang lebih kecil untuk mengidentifikasi komponen yang paling dominan. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Dalam proyek ini, pengelolaan data akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.

Model persamaan struktural (SEM) digunakan sebagai teknik untuk mengatasi keterbatasan dalam pendekatan regresi. Menurut para ahli, terdapat dua metode dalam Structural Equation Model (SEM), yaitu Covariance Based SEM (CBSEM) dan Variance Based SEM, yang juga dikenal sebagai Partial Least

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Squares (PLS). Teknik analisis yang kuat seperti PLS tidak memerlukan banyak asumsi dalam penerapannya. Metode PLS tidak bergantung pada distribusi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk berbagai jenis data, termasuk nominal, kategori, ordinal, interval, dan rasio. Menurut **Abdullah (2015)**, ketika menggunakan pendekatan bootstrapping atau perkalian acak, PLS tidak mengalami kendala terkait asumsi normalitas

Selain itu, PLS (Partial Least Square) tidak menetapkan jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian. Metode ini tetap dapat diterapkan meskipun jumlah sampel yang digunakan relatif kecil. Karena PLS tergolong sebagai metode non-parametrik, analisis ini tidak memerlukan data dengan distribusi normal untuk pemodelannya. Adapun metode analisis yang digunakan dalam PLS (Partial Least Square) adalah sebagai berikut:

3.5.2.4 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

1. Convergent Validity.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Validitas konvergen mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki hubungan yang erat. Pengujian dilakukan dengan memeriksa outer loading pada tingkat indikator (nilai ideal lebih dari 0,70) Jika nilai outer loading indikator kurang dari 0,70 indikator tersebut dapat dipertimbangkan untuk dihapus (Hair et al., 2017). Indikator yang nilainya di bawah batas tersebut akan dieliminasi.

2. Average Variance Extracted

AVE merupakan hasil dari pengukuran banyaknya varians yang dapat ditangkap dari konstruknya dibandingkan dengan varians yang dihasilkan akibat kesalahan pengukuran. Variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 (Ghozali, 2015).

3. Discriminant Validity.

Discriminant validity adalah suatu bentuk validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk atau variabel laten dalam sebuah model penelitian memiliki perbedaan yang signifikan dari konstruk lainnya. Ini penting untuk menunjukkan bahwa setiap variabel yang diukur secara efektif mengukur konsep yang berbeda dan tidak saling tumpah tindih (Ghozali, 2015). Suatu indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai loading factor tertinggi pada konstruk target pada konstruk target dibandingkan dengan loading factor pada konstruk lainnya, maka latent construct memprediksi ukuran blok lebih baik dibandingkan ukuran blok lainnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Composite Reliability.

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composit Reliability. Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composit Reliability. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability. Composite reliability adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reabiliti komposisi (PC) adalah e⁻⁰

3.5.2.5 Analisa Inner Model (Model Struktural)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model Jaya.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori klasifikasi R-squared yang lebih besar dari 0.67 menunjukkan kategori kuat, sedangkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai antara 0.33 dan 0.67 menunjukkan kategori moderat, dan nilai di atas 0.19 tetapi kurang dari 0.33 menunjukkan kategori lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut (Hair *et al.*, 2017:199).

2. Effect Size (F^2)

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghitung perubahan nilai R square pada variabel dependen ketika satu variabel independen dihilangkan dari model. Jika variabel independen tertentu dihilangkan dan berpengaruh terhadap penurunan R square secara signifikan, maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen, begitu pun sebaliknya. Interpretasi F^2 terbagi menjadi tiga kategori, yaitu kecil ($F^2 \geq 0,02$) sedang ($\geq 0,15$), dan besar ($\geq 0,35$) (Hair Jr *et al.*, 2017).

3. Q- Square

Dalam konteks penelitian dengan menggunakan metode analisis Partial Least Squares (PLS), nilai Q-square (Q^2) merupakan indikator penting untuk menguji kebaikan model prediksi. Jika nilai $Q^2 > 0$, ini menunjukkan bahwa variabel dan data yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap model yang diuji. Dengan kata lain, model tersebut mampu menjelaskan varians dalam variabel terikat dengan cukup baik. Sebaliknya, jika $Q^2 < 0$, model tersebut belum mampu memprediksi dengan baik.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2.6 Pengujian Hipotesis

Metode explanatory research merupakan pendekatan metodologis umum yang menggunakan PLS karena melibatkan pengujian hipotesis. Pengujian ini didasarkan pada nilai t-statistik dan probabilitas untuk menilai sejauh mana hipotesis diuji. Dalam pengujian hipotesis, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 untuk tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5%. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Sementara itu, berdasarkan probabilitas, H_a diterima jika nilai $p < 0,05$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN****4.1 Sejarah PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru**

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, sebuah perseroan yang beroprasi berdasarkan hukum negara Republik Indonesia dan berkedudukan di Pekanbaru, dalam hal ini diwakili secara sah oleh sub area head-nya tuan Muhammad saleh, yang beralamat di Pekanbaru Perusahaan ini merupakan yang bergerak dalam bidang peternakan unggas yang sudah berdiri pada tahun 2002 dihadapan Retno Widayati, SH notaries yang berkedudukan di Pekanbaru. Akte pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari mentri kehakiman Republik Indonesia tanggal 15 oktober 2000 No C-114.HT 03.01-Th.2002.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru dikelola oleh alumni fakultas peternakan bersama pada akademisi dan praktisi dibidang peternak dengan kantor layanan di Pekanbaru. Usaha peternakan yang dijalani oleh Perseroan ini terintegrasi mulai dari proses Penjualan utama Perseroan adalah DOC, produk utama dari bibit ayam. Perseroan juga menjual anak ayam yang ditetaskan dari telur bibit-bibit ayam. Perseroan menjalankan peternakan bibit ayam untuk ayam pedaging (broiler) yang berlokasi di daerah khusus provinsi riau di berbagai daerah.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak bidang peternakan dalam bentuk kerjasama/mitra yaitu tujuannya untuk menyongsong pertumbuhan dan perkembangan perekonomian masyarakat dinamis dan upaya dukungan terhadap langkah-langkah pemerintahan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Penerapan pada kerjasama antara para pihak sebagai berikut:

1. Bahwa pihak pertama adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan/ distributor sarana produksi peternakan dan hasil-hasil peternakan, dan bermaksud menjalankan kemitraan dengan peternak.
2. Bahwa pihak kedua adalah peternak yang
3. memerlukan bantuan permodalan, bantuan teknis pemeliharaan ternak/ayam dan menajemen usaha.
4. Bahwa pihak kedua bermaksud untuk menjadi mitra pihak pertama menurut pola kemitraan yang ditawarkan oleh pihak pertama dan ketentuan-ketentuan yang di sepakati.

4.2 Visi dan Misi PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru yang bergerak dalam bidang perternakan dalam bentuk kerja sama memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi mitra strategi yang lebih produktif, kompetitif dan bertanggung jawab dalam penyediaan produk peternakan ayam potong yang berkualitas tinggi dan lebih profesional bagi Konsumen atau rekanan kami.

2. Misi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memberikan pelayanan terbaik yang berkualitas dan secara professional kepada konsumen sehingga dapat meningkatkan citra dimata klien atau konsumen.

4.3 Aktivitas PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru merupakan unit bisnis dalam bidang peternakan yang kegiatan usahanya antara lain:

1. Perusahaan menyediakan pakan ternak.
2. bibit ungags
3. Obat-obatan unggas.
4. Vaksin unggas.

Vaksin terdapat unggas dilakukan setiap dua minggu sekali. Tujuannya untuk menjamin kesehatan unggas agar unggas layak untuk dipaksakan dan dikonsumsi oleh konsumen dalam arti bebas flu burung. Perusahaan mengawasi kegiatan pemeliharaan unggas disetiap kandang-kandang dengan menempatkan *technical service* dimasing-masing kandang.

Dengan demikian pengawasan terhadap unggas dapat dilakukan secara efektif, sehingga kesehatan unggas tersebut dapat terjamin. Dalam pemeliharaan unggas tersebut perusahaan menyewa kandang kepada masyarakat, dimana pemilik kandang tersebut hanya menyediakan kandang sedangkan unggas, pakan, vaksin, dan obat-obatan serta tenaga kerja disediakan oleh perusahaan. Setelah unggas berumur tiga bulan maka unggas siap untuk dipasarkan perusahaan memasarkan unggasnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ke perusahaan swasta yang telah menjalin kerjasama dengan jaringan pemasaran yang sangat luas.

4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian atau Unit Kerja PT. Semesta Mitra

Sejahtera Pekanbaru

1. Area Head

Memimpin seluruh aktivitas kegiatan perusahaan, khususnya kegiatan yang sesuai dengan ketetapan anggaran dasar perusahaan atau ketentuan kebijaksanaan lain yang telah disepakati bersama dengan Dewan Komisaris dan Direksi. Memiliki wewenang penuh dan tanggung jawab tertinggi dalam pengambilan keputusan, berupa kebijakan dalam pengembangan usaha Direktur Utama atas nama Dewan Direksi berkewajiban menyampaikan laporan pertanggung jawaban tahunan perusahaan.

2. Stock Coordinator

Mempunyai fungsi, dan tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Mengatur dan mengawasi penjualan perusahaan agar tercapai penjualan yang efektif dan efisien yang sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Mengatur dan meningkatkan pendapatan yang sudah ditargetkan setiap bulannya.

3. P & GA

Mempunyai fungsi, dan tugas dan tanggung jawab antara lain:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a.** Mengatur untuk Permasalahan yang terjadi didalam ketenagakerjaan.
- b.** Menilai terhadap kinerja karyawan
- c.** Training dan pembelajaran untuk karyawan
- d.** Mencari tenaga kerja atau menyeleksi karyawan baru
- e.** Menangani setiap organisasi perusahaan seperti surat menyurat dan lain sebagainya.

4. Admin Area

Kepala bagian administrasi bertanggung jawab langsung kepada manager personalia. Bagian ini mempunyai bertugas :

- a.** Mengadakan penelitian kepegawaian seperti masalah perkembangan organisasi perusahaan, mengevaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.
- b.** Merencanakan dan mengkoordinir kegiatan perencanaan pegawai.
- c.** Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan program peningkatan mutu pegawai.
- d.** Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan pengamanan pegawai

5. Sub Area Head 1

Mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a.** Mengawasi pelaksanaan setiap area atau daerah-daerah yang di kepala oleh sub area head 1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Memberi saran dan petunjuk kepada technical service dalam pelaksanaan lapangan.

6. Sub Area Head 2

Mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Mengawasi pelaksanaan setiap area atau daerah-daerah yang dikepalai oleh sub area head 2.
 - b. Memberi saran dan petunjuk kepada technical service dalam pelaksanaan lapangan.

7. Technical Service (TS)

Mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Membuat laporan atau pengadaan barang-barang tersebut
 - b. Mengamati keadaan unggas apakah terserang virus atau unggas dalam keadaan baik.
 - c. Hasil kerja dari technical service dipertanggung jawabkan langsung kepada *head poultry*.

8. Admin/Sales

Mempunyai fungsi, dan tugas dan tanggung jawab antara lain:

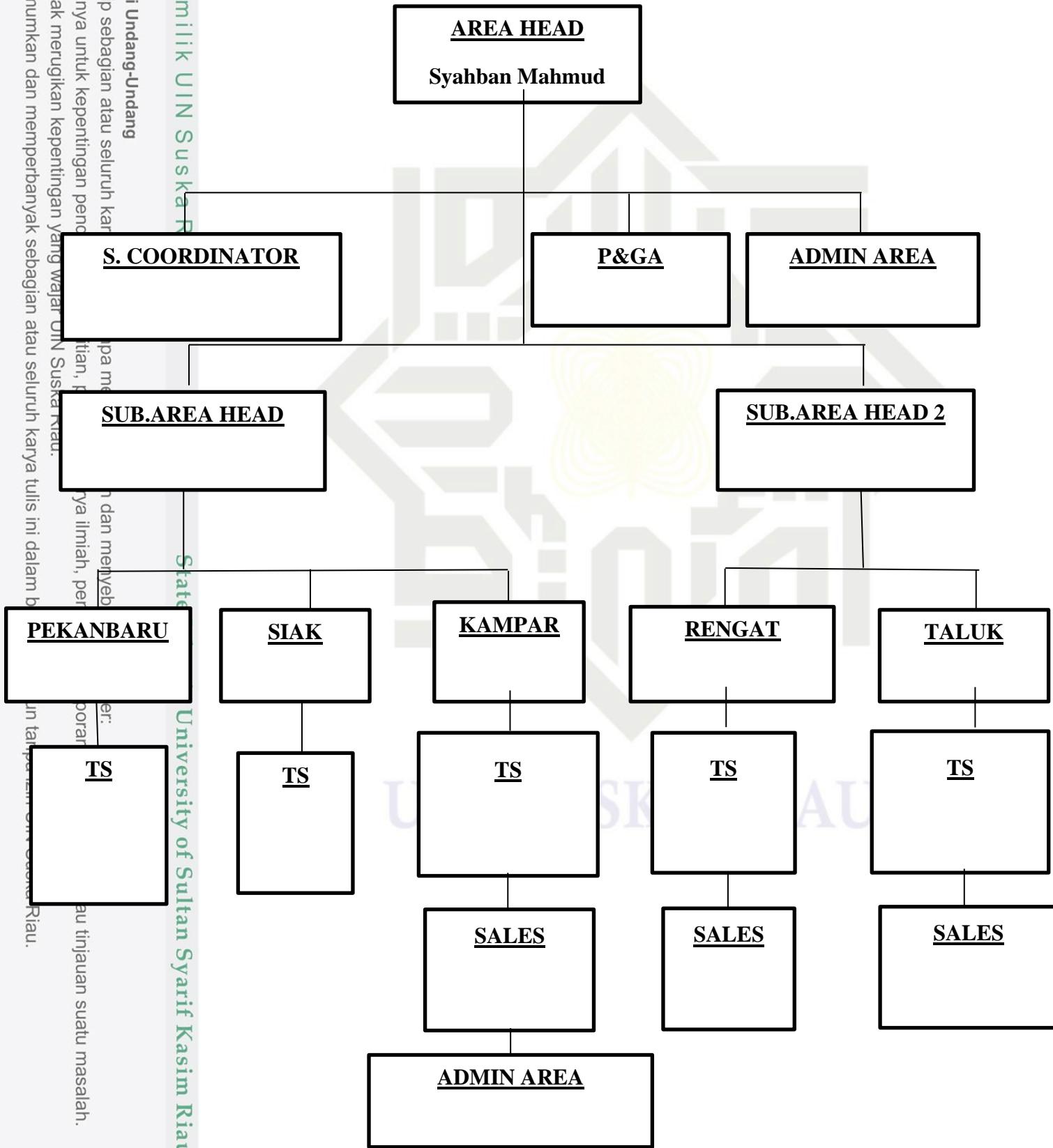
- a. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan mitra agar tercapai ternak yang sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan
 - b. Mengatur dan meningkatkan populasi peternak yang sudah ditargetkan setia



UIN SUSKA RIAU

4.5 Struktur organisasi

Struktur PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh kar
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pen
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam b

pa me
tian, p
ya ilmiah, per

pa me
n dan menye
ya ilmiah, per

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI
PENUTUP**6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi produksi thecnikal dan service PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Artinya apabila *work life balance* karyawan baik atau tinggi maka akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* karyawan.
2. Variabel *Work life balance* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *work life balance* atau dengan meningkatkan *Work life balance* maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah turnover intention karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik keinginan mereka keluar dari perusahaan akan semakin rendah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Variabel kepuasan kerja mampu mediasi antara *work life balance* dan *Turnover intention*. Artinya, semakin baik *work life balance* yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk meminimaliskan munculnya *turnover intention* karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru adalah:

1. Untuk mencegah terjadinya *turnover intention* perusahaan perlu melakukan survey rutin terkait kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk memonitor kondisi psikologis karyawan. Sehingga hal ini bisa menjadi perbaikan manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan transformasional yang juga berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Menggunakan metode kualitatif atau campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis dan budaya kerja yang mungkin mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA.

- Abdullah. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afnisy'a'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta the Effect of Work-Life Balance on Employee Turnover Intention. E-Proceeding of Management, 8(5), 6548–6553.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 5(7), 23–31
- Bureau of Labor Statistics. (2022). *Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS)*. U.S. Department of Labor. Retrieved from <https://www.bls.gov/jlt/>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Chairunisah Lubis, T., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 2(1), 43–54
- Deloitte. (2023). Deloitte Global 2023 Millennial and Gen Z Survey: Indonesia Highlights. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.

Faronsyah, M. I., & TrisninaWati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113-121.

Firdaus,A.(2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–9.

Gallup, I. (2016). How Millennials Want to Work and Live. In [www.gallup.com](https://www.gallup.com/resources/162770/millennials-work-live.aspx).
https://www.nwais.org/uploaded/conferences/Business_Officers/2019_Busin
essOfficers/Resources/Gallup_How_Millennials_Want_to_Work_and_Li
ve. pdf

Gallup. (2023). State of the Global Workplace: 2023 Report. Gallup, Inc.
Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang:

Universitas Diponegoro Semarang

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531

Gutmann, P. (2016). Tackling Trends in Turnover. 25.(<https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/global/webcasts/gl-2016-webcasttalent-tackling-trends-in-turnover-mercер.pdf>, diakses pada 10 Oktober 2020)

Hanafi . 2021 *turnover intention,work passion dalam tinjauan work environment dan life balance*.Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31–45

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasyim, Dkk. (2020). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, TBK Lingkup Jabar II). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 21–36

Hay Group (2013). Preparing for take off. Retrieved on 16 July 2015 from http://atrium.haygroup.com/downloads/marketingps/in/Preparing%20for%20take%20off_executive%20summary_IN.pdf

<Https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>

https://en.m.wikipedia.org/wiki/Great_Resignation

Kasmir, K. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia(teori dan praktik)* (1st ed). Rajawali Pers.

Kelly Services Indonesia. (2022). Indonesia Employment Outlook & Salary Guide 2022. Kelly Services Indonesia. Retrieved from <https://www.kellyservices.co.id/>

Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43-54.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.

Marta, O., & Evanita, S. (2021, November). The Effect of Work-Life Balance and Human Relations on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Bank Nagari Employees. In *Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)* (pp. 557-561). Atlantis Press.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Muhammad Abdur Tuasikal, "Teladan Utama : Terus Semangat Dalam Belajar. <Https://Rumaysho.Com/3725-Teladan-Ulama-Terus-Semangat-DalamBelajar.Html>. 2013. Diakses Pada 21 Desember 2022 Pukul 10.45 WIB.," n.d

Novianto, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan work life balance terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 575-590.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan employe engagement sebagai variabel intervening (studi pada karyawan po jaya ponorogo). *Jurnal ilmiah edunomika*, 6(1), 405.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millenial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121-132.
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PD. BPR BKK Boyolali. *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 9-24.
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. *Management and entrepreneurship: trends of development*, 1(15), 80-88.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045–4072.
- Rachmawati, M., Nawasiah, N., & Wicaksana, S. (2024). Analisis Pengaruh Work-life balance dan Pengembangan Karir terhadap Turnover intention

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 9(1), 71-84.

Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51-59.

Referensi : <https://tafsirweb.com/12424-surat-al-insyiqaq-ayat-6.html>

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University).

Rizqiana, D. I. (2020). *Worklife Balance Sebagai Gaya Hidup*.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Graafindo Persada

Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2.Jakarta: Penerbit Erlangga

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).*Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).

Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2009 , *Organizational Behavior Edisi 13*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rukmini, E., & Hendriani, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera)*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 9(1), 645-661.

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7(2), 30-39.

Saklit, I. W. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator*. Jurnal Manajemen, 21(3), 472-496.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saufi, R. A., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14(April). DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulyianto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi: Yogyakarta
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700– 3730.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871–888.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Wibowo, F., Utomo, C. W., & Aditya, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Remunerasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(2), 85-97.

Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>

Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2300-2307.

Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). How is work-life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–19.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Zahra, W. H., & Mildawani, M. M. T. S. (2023). *Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi*. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 10(3), 13-22.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN**LAMPIRAN - 1 KUESIONER PENELITIAN****KUISIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Salam sejahtera bagi kita semua.

Saya Tia Muspatela Mahasiswa UIN SUSKA RIAU, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru**". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat *turnover intention* karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak dalam mengisi kuisioner ini dengan sejujur dan seobjektif mungkin. Setiap jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Hormat saya,

Tia Muspatela

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian daftar pernyataan:

1. jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian:

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas Responden

- 1. Nama Responden :**
- 2. Jenis Kelamin :** Laki-laki/Perempuan
- 3. Usia :**
 a. 21 tahun-30 tahun
 b. 31 tahun-40 tahun
 c. 41 tahun-50 tahun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Variabel Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	T	STS
Menyenangi Pekerjaannya						
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12.	Saya mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan				
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan atau prosdур yg telah ditetapkan				
10.	Saya mengikuti instruksi atau arahan arahan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja saya dengan senang hati				
9.	Saya selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam pekerjaan saya.				
8.	Saya mampu menunjukkan komitmen terhdap perusahaan				
7.	Saya mampu mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan				
6.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini				
5.	Saya akan tetap memilih pekerjaan ini meskipun ada tawaran lain				
4.	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan dan aspirasi pribadi saya				
3.	Saya merasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik				
Mencintai Pekerjaannya					
2.	Saya memahami dengan jelas tujuan dari pekerjaan saya				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13.	Saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap tim dan perusahaan						
------------	--	--	--	--	--	--	--

Absensi dan turnover

14.	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu sesuai aturan yang berlaku						
15.	Saya tidak memiliki keinginan berpindah ketempat kerja lain						
16.	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan saya						

3. Variabel Work Life Balance

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	T	STS
Keseimbangan Waktu						
1.	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya					
2.	Jadwal kerja saya memberikan fleksibilitas untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau pribadi					
3.	Saya memiliki cukup waktu untuk menjalani aktivitas sosial atau hobi di luar pekerjaan					
4.	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu bersama keluarga atau orang terdekat					
Keseimbangan Keterlibatan						
5.	Saya merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi saya					
6.	Saya menunjukkan tanggung jawab penuh baik terhadap pekerjaan maupun keluarga.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN - 2 TABULASI DATA**1. TABULASI DATA VARIABEL WORK LIFE BALANCE**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

2. TABULASI DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA

Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7	Z 8	Z 9	Z1 0	Z1 1	Z1 2	Z1 3	Z1 4	Z1 5	Z1 6
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

3. TABULASI DATA VARIABEL TURNOVER INTENTION

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	1	2	1	2	1	1	1
3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

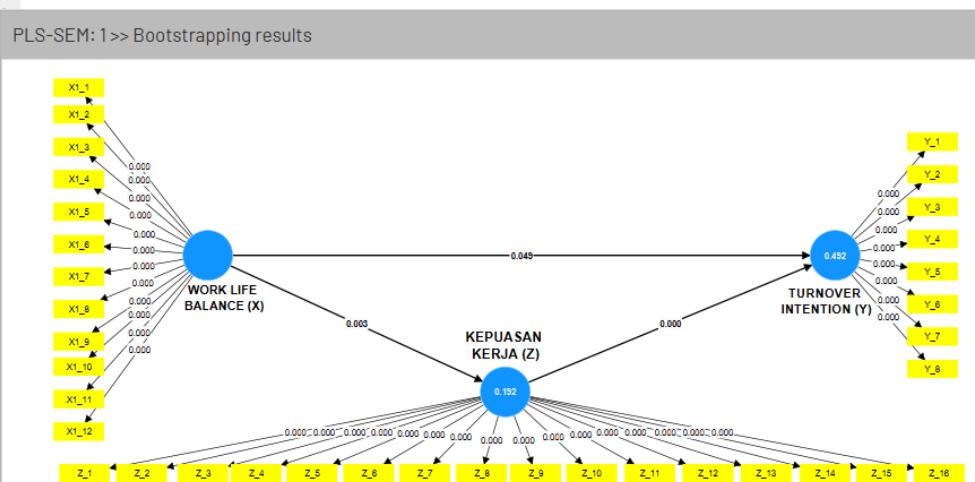
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

LAMPIRAN - 3 HASIL SMART PLS

Output PLS



Outer Loading

	KEPUASAN_KERJA (Z)	TURNOVER_INTENTION (Y)	WORK_LIFE_BALANCE (X)
X1_1			0.916
X1_10			0.878
X1_11			0.897
X1_12			0.918
X1_2			0.958
X1_3			0.944
X1_4			0.907
X1_5			0.958
X1_6			0.952
X1_7			0.950
X1_8			0.918
X1_9			0.907
Y_1		0.971	
Y_2		0.948	
Y_3		0.962	
Y_4		0.947	
Y_5		0.958	
Y_6		0.963	
Y_7		0.963	
Y_8		0.976	
Z_1	0.968		
Z_10	0.938		
Z_11	0.898		
Z_12	0.907		
Z_13	0.931		
Z_14	0.925		
Z_15	0.923		
Z_16	0.918		
Z_2	0.905		
Z_3	0.929		
Z_4	0.938		
Z_5	0.958		
Z_6	0.914		
Z_7	0.944		
Z_8	0.915		
Z_9	0.894		

CROSS LOADING

	KEPUASAN _KERJA (Z)	TURNOVER _INTENTION (Y)	WORK LIFE _BALANCE (X)
X1_1	0.285	-0.329	0.916
X1_10	0.339	-0.370	0.878
X1_11	0.424	-0.501	0.897
X1_12	0.373	-0.480	0.918
X1_2	0.419	-0.448	0.958
X1_3	0.484	-0.548	0.944
X1_4	0.485	-0.484	0.907
X1_5	0.444	-0.588	0.958
X1_6	0.427	-0.450	0.952
X1_7	0.352	-0.488	0.950
X1_8	0.483	-0.482	0.916
X1_9	0.271	-0.449	0.907
Y_1	-0.590	0.971	-0.500
Y_2	-0.874	0.946	-0.505
Y_3	-0.616	0.962	-0.444
Y_4	-0.808	0.947	-0.431
Y_5	-0.617	0.956	-0.469
Y_6	-0.633	0.963	-0.518
Y_7	-0.686	0.963	-0.482
Y_8	-0.631	0.978	-0.521
Z_1	0.966	-0.629	0.416
Z_10	0.938	-0.597	0.315
Z_11	0.896	-0.570	0.424
Z_12	0.907	-0.506	0.312
Z_13	0.931	-0.606	0.528
Z_14	0.925	-0.580	0.330
Z_15	0.923	-0.605	0.399
Z_16	0.918	-0.689	0.292
Z_2	0.905	-0.584	0.413
Z_3	0.929	-0.685	0.520
Z_4	0.938	-0.602	0.401
Z_5	0.958	-0.650	0.478
Z_6	0.914	-0.688	0.450
Z_7	0.944	-0.633	0.438
Z_8	0.915	-0.598	0.382
Z_9	0.894	-0.600	0.304

COMPOSITE REALIBILITY, CRONBACH ALPHA DAN AVE

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel	Copy
	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_{oa})	Composite reliability (ρ_{oc})	Average variance extracted (AVE)		
KEPUASAN _KERJA (Z)	0.989	0.990	0.990	0.855		
TURNOVER _INTENTION (Y)	0.988	0.989	0.990	0.923		
WORK LIFE _BALANCE (X)	0.985	0.989	0.986	0.856		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



R-SQUARE

R-square - Overview		R-square	R-square adjusted
KEPUASAN _KERJA (Z)		0.192	0.167
TURNOVER _INTENTION (Y)		0.492	0.459

F-SQUARE

f-square - Matrix				Copy to Excel	Copy to R
	KEPUASAN _KERJA (Z)	TURNOVER _INTENTION (Y)	WORK LIFE _BALANCE (X)		
KEPUASAN _KERJA (Z)		0.467			
TURNOVER _INTENTION (Y)					
WORK LIFE _BALANCE (X)	0.237		0.113		

PATH COEFFICIENT (UJI T)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN _KERJA (Z)→TURNOVER _INTENTION (Y)	-0.542	-0.541	0.121	4.465	0.000
WORK LIFE _BALANCE (X)→KEPUASAN _KERJA (Z)	0.438	0.445	0.147	2.970	0.003
WORK LIFE _BALANCE (X)→TURNOVER _INTENTION (Y)	-0.267	-0.273	0.136	1.967	0.049

SPESIFICT INDIRECT EFFECT (UJI MEDIASI)

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WORK LIFE _BALANCE (X)→KEPUASAN _KERJA (Z)→TURNOVER _INTENTION (Y)	-0.237	-0.245	0.110	2.151	0.032

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI





SEMESTA MITRA SEJAHTERA

PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA

Jl. Soekarno Hatta Komplek Central Bisnis Arengka Blok A No. 3 , Tangkerang Barat, Pekanbaru - Riau

SURAT - KETERANGAN

No. 01/PGA-SMS/VII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Personalia **PT. Semesta Mitra Sejahtera** Pekanbaru dengan ini menerangkan Bahwa :

Nama	: TIA MUSPATELA
NIM	: 12170123635
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)

Adalah benar telah melakukan Riset pada **PT. Semesta Mitra Sejahtera** untuk penyelesaian tugas Skripsi dengan judul penelitian "**Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semesta Mitra Sejahtera**".

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 03 Juli 2025



(Marwansyah)

uan suatu masalah.

yarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Tia Muspatela, lahir di Teluk Kanidai, 30 November 2001. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Musri dan Ibu Multi Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 010 Teluk Kenidai. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri Satu Atap Teluk Kenidai dan selanjutnya ke SMA Negeri 2 Siak Hulu dan tamat pada tahun 2020.

Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di kantor direksi PTPN IV Regional III dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Kapal, Kecamatan Rupat, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensif pada hari Kamis tanggal 26 Juni 2025 dengan judul skripsi “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).