

Work-life Balance, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Turnover Intention: Studi pada PT Rakyat Makmur Nusantara

Mohammad Fariz Satria¹
Christantius Dwiatmadja^{2*}

^{1,2}Manajemen, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
*Korespondensi penulis: christantius.dwiatmadja@uksw.edu

Abstract. The research aims to test the influence of Occupational Safety and Health (K3) and work-life balance (WLB) on turnover intentions among millennial employees at PT Rakyat Makmur Nusantara. Sampling in this study used a purposive sampling technique where a sample size of 103 respondents was obtained. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. Based on the research that has been conducted, it can be concluded that work-life balance has a negative influence on turnover intention, while K3 has a positive influence on turnover intention.

Keywords: Occupational Safety and Health (OSH); Work-life balance; Turnover intention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *worklife balance* terhadap intensi *turnover* atau *turnover intention* pada karyawan milenial yang bekerja di PT Rakyat Makmur Nusantara. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *worklife balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan K3 memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); *Worklife balance*; *Turnover intention*.

Article Info:

Received: November 8, 2023 Accepted: November 21, 2023 Available online: December 31, 2024
DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v14i1.1671>

LATAR BELAKANG

Meningkatnya tekanan kompetisi berpengaruh terhadap perusahaan yang kemudian memacu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal dengan meminimalkan sumber daya (Nurdin & Rohaeni, 2020). Dalam hal tersebut, salah satu variabel yang memiliki peran dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang tidak dapat menjalankan kewajibannya dengan baik akan memengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan (Ardana, 2017). Arah dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang unggul (Iswardhani et al., 2019). Demi mencapai tujuan perusahaan, SDM unggul merupakan faktor penting untuk diperhatikan. Target pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hal wajib yang dilakukan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya globalisasi, pekerja yang tidak dapat mengikuti perkembangannya akan menganggap target pekerjaan sebagai beban. Tidak jarang, seorang pekerja menganggap bahwa pekerjaannya merupakan suatu keharusan dan tunutan, sehingga menjadi beban. Dengan pemikiran bahwa pekerjaan adalah keharusan yang menjadi beban, pekerja dengan etos kerja yang rendah akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Ditambah lagi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang tidak terjaganya berpotensi menyebabkan gangguan psikologis (jiwa) yang akan dapat menurunkan produktivitas.

Work-life balance merupakan hal penting bagi SDM dan perusahaan. *Work-life balance* sendiri merupakan kemampuan untuk menyeimbangkan waktu di dalam pekerjaan dan saat di luar pekerjaan (Nurdin & Rohaeni, 2020). Tidak semua orang memiliki kemampuan yang baik untuk mengelola waktu bekerja (*work*) dan waktu di luar pekerjaan (*life*). *Work-life balance* juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola waktu bekerja dengan waktu di luar pekerjaan. Misalnya, hobi, kesehatan, spiritual, rekreasi, dan hubungan sosial (Nurdin & Rohaeni, 2020). Dalam kebijakan manajerial, *Work-life balance* merupakan suatu kebijakan yang sangat penting untuk dilakukan, karena manajemen *work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga kondisi itu akan meningkatkan *turnover intention* atau keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya (Vellya et al., 2020). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Hafid & Prasetyo, 2017). Artinya, perusahaan perlu memastikan karyawan mereka agar memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. Dengan adanya perhatian perusahaan pada *work-life balance* akan dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Keselamatan kerja sangat diperlukan saat karyawan bekerja. Artinya, karyawan perlu memastikan bahwa mereka aman dari potensi terjadinya kecelakaan dan terluka saat melakukan pekerjaan mereka. Jika mereka tidak mengikuti aturan keselamatan, maka mereka berpotensi mengalami kecelakaan kerja, terluka, dan menderita penyakit dalam jangka panjang. Kondisi ini seperti menjaga diri mereka sendiri saat bekerja (Wangi et al., 2020). Menurut Putera dan Harini (2017), keselamatan kerja diartikan dengan memastikan pekerja aman dan mendapat perawatan di tempat kerja mereka. Ketika terjadi risiko kerja. Hal itu termasuk memastikan mereka memiliki semua yang mereka butuhkan agar bekerja dengan aman secara fisik, emosional, dan material. Di Indonesia, masih banyak dijumpai terjadinya kecelakaan kerja sebagai masalah besar. Kecelakaan ini terjadi saat karyawan bekerja.

Penelitian Rivai (2019) menemukan bahwa ketika orang merasa tidak aman di tempat kerja dan tidak menyukai lingkungan kerja, mereka cenderung ingin berhenti dari pekerjaannya tersebut. Ini berarti bahwa ketika pekerjaan tidak aman atau tidak menyenangkan, karyawan cenderung berkeinginan meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, keselamatan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif. Untuk memajukan kerja sama perusahaan dengan karyawannya, keselamatan kerja perlu ditingkatkan sehingga karyawan tidak memiliki *turnover intention* yang tinggi dan angka *turnover intention* akan menurun. Ketika orang benar-benar ingin berhenti bekerja, mereka mungkin tidak mengikuti aturan di tempat kerja dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seorang karyawan benar-benar ingin berhenti dari pekerjaannya, kemungkinan karena ia tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada umumnya, beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang baik, maka hal itu akan berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* (Prayogi et al., 2019; Vellya et al., 2020). Di sisi lain, penelitian Hafid dan Prasetyo (2017) serta Nurdin dan Rohaeni (2020) menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang baik, maka tingkat *turnover intention* pada dirinya akan menurun. Dari beberapa studi yang telah dilakukan tersebut, hasil yang berbeda masih ditemukan, sehingga penelitian tentang hal itu masih perlu dilakukan lebih banyak untuk mengetahui hal-hal lain yang mungkin juga memengaruhi alasan-alasan yang mendasari karyawan meninggalkan pekerjaan mereka atau *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai apakah tingkat *turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh *work-life balance* dan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *work-life balance* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Work-life Balance

Work-life balance merupakan kebebasan karyawan untuk mengatur jam kerja secara fleksibel yang berguna untuk menemukan keseimbangan antara melakukan pekerjaan dan melakukan hal yang disukai di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, melakukan hobi, berkarya seni, dan belajar (Ganapathi, 2016). *Work-life balance* merupakan upaya untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Contohnya dari keseimbangan yang baik adalah saat seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja, tetapi ia juga memastikan dapat memiliki waktu yang cukup bersama keluarga (Utomo et al., 2020).

Untuk mengurangi konflik yang diakibatkan oleh beban pekerjaan dan kehidupan sosial, *work-life balance* hadir sebagai salah satu solusi dari permasalahan tersebut. Hal ini berarti perusahaan harus berusaha membantu karyawan untuk meningkatkan *work-life balance* karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat menangani pekerjaan dengan baik dan tetap bertanggung jawab terhadap keluarga mereka. Untuk mencapai keseimbangan kerja dan keluarga yang sempurna, perusahaan perlu membentuk suatu kebijakan tentang *work-life balance* dan karyawan perlu memiliki komitmen yang tinggi dan bekerja secara profesional dalam rangka merespon itikad baik perusahaan atas kebijakan terhadap karyawannya (Qodrizana & Al Musadieq, 2018). Pendapat itu didukung oleh Anandita et al.

(2025) yang menyatakan bahwa suatu kemampuan individu untuk membentuk sebuah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berfungsi untuk meminimalisir konflik disebut sebagai *work-life balance*. Untuk mengukurnya dalam penelitian ini, indikator *work-life balance* terdiri atas (Rahmayati, 2021): (1) pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*); (2) kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan (*Personal Life with Interference Work*); (3) kehidupan pribadi untuk meningkatkan pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*); dan (4) pekerjaan untuk meningkatkan kehidupan pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja merupakan risiko suatu pekerjaan. Tenaga-tanaga pelaksana, seperti produksi, peralatan yang dipakai, bahan yang digunakan, tata letak bangunan, serta tingkat keefektifan manajemen merupakan faktor yang dapat memengaruhi kecelakaan dan penyakit karena bekerja (Rawis et al., 2016). Upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (Reskiputri & Romadhon, 2019). Menurut Putera dan Harini (2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki tempat kerja yang aman dan bahagia. Hal tersebut mengindikasikan kemampuan Perusahaan untuk menjaga karyawan agar tidak terluka dalam melakukan pekerjaannya.

Atiyah dan Wibowo (2023) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perasaan nyaman untuk berada di tempat kerja, sehingga kebijakan tersebut dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Purwanti (2017) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja meliputi pemenuhan terhadap perlindungan kerja karyawan dari bahaya apa pun yang mungkin terjadi di tempat kerja. Tujuan dari kebijakan K3 adalah menjaga keamanan karyawan, memastikan semua orang di tempat kerja dengan aman, serta merawat alat dan perlengkapan yang digunakan untuk bekerja. Saputra (2019) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah Upaya perusahaan untuk melindungi karyawan agar tidak terluka atau kehilangan apa pun saat bekerja. Menurut Saputra (2019), indikator K3 terdiri atas: (1) keadaan tempat lingkungan kerja; (2) pengaturan udara; (3) pengaturan penerangan; (4) pemakaian peralatan kerja; dan (5) kondisi fisik dan mental karyawan.

Turnover Intention

Keinginan pekerja untuk keluar atau mundur dari pekerjaannya dikenal dengan istilah *turnover intention*. *Turnover intention* juga diartikan sebagai pemikiran atau keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dari pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* dapat menyebabkan *turnover* aktual (Vellya et al., 2020). Dari pemahaman tersebut, *turnover intention* merupakan rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya saat ini, sehingga menimbulkan pemikiran untuk mencari pekerjaan baru. Satwari et al. (2016) menyebutkan tiga unsur dalam *turnover intention*, yaitu pemikiran untuk meninggalkan organisasi kerja, mencari pekerjaan baru, dan rasa ingin keluar dari pekerjaan, sedangkan indikator terjadinya *turnover intention* adalah: (1) keinginan untuk keluar dari pekerjaan; (2) pertimbangan untuk mencari pekerjaan baru; dan (3) aktif mencari pekerjaan (Oktaviani & Budiono, 2018).

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Vellya et al. (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh *work-life balance* secara signifikan. Penelitian tersebut menjelaskan tentang dua cara yang dapat digunakan untuk memberikan gambaran seberapa baik seseorang menerapkan *work-life balance*. Kedua cara tersebut adalah: (1) *Work Interference with Personal Life*, yaitu pengaruh pekerjaan terhadap gangguan kehidupan pada pribadi karyawan; dan (2) *Personal Life Interference with Work*, yaitu pengaruh kehidupan pribadi karyawan terhadap kinerja di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan waktu dipengaruhi oleh tingkat *turnover* karyawan pada PT Astra International. Penelitian lain menyatakan bahwa *work-life balance* karyawan divisi produksi pada PT Mustika Dharmajaya memengaruhi *turnover intention* (Nugraha, 2019). Dari penelitian tersebut, *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* dalam hal standar jam untuk pekerjaan dan beban dalam pekerjaan yang adil akan menyebabkan tingkat *turnover intention* yang semakin menurun. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pertama (H1) dirumuskan sebagai berikut:

H₁: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Rakyat Makmur Nusantara.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

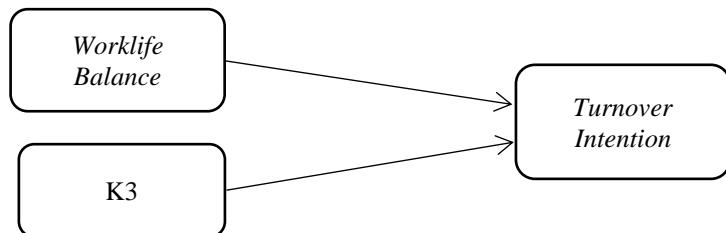
Perusahaan perlu melakukan penjaminan perlindungan karyawan yang berguna untuk membentuk kesehatan dan keselamatan kerja. Menciptakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berarti memastikan bahwa pekerja merasa aman dan nyaman selama melakukan pekerjaannya. Hal itu penting karena ketika pekerja merasa aman, mereka tidak akan merasa takut atau khawatir saat bekerja. Keselamatan kerja menjadikan tempat kerja para pekerja sebagai tempat yang aman dan damai (Reskiputri & Romadhoni, 2019). Indrawati et al. (2019) menyatakan bahwa hubungan K3 dengan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif. Apabila perusahaan melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja secara patut, karyawan akan merasa nyaman untuk bertahan, sehingga tidak meninggalkan perusahaan dengan sendirinya karyawan akan bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Sikap tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap tempatnya bekerja. Komitmen karyawan akan meningkat apabila perusahaan telah menerapkan K3 dengan baik. Dari argumentasi dan paparan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dua (H2) dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Rakyat Makmur Nusantara.

Model Penelitian

Model penelitian dibuat dengan tujuan untuk mempermudah proses penelitian dan sekaligus menjadi pedoman bagi peneliti untuk menggambarkan bagaimana konsep penelitian ini dikembangkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap pengaruh *worklife balance* dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap *turnover intention*. Model penelitian yang diterapkan pada penelitian ini akan melibatkan seluruh variabel yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan ulasan tersebut, maka penelitian ini menggunakan model penelitian seperti ditunjukkan pada Gambar 1. Berdasarkan model tersebut, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_3 : *Worklife balance* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Rakyat Makmur Nusantara.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, digunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2012), *explanatory research* adalah sebuah metode penelitian yang menerangkan mengenai kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan dampak antara variabel satu dengan lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang ada. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan keterkaitan variabel bebas dan terikat yang ada di dalam model penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu disebut dengan populasi (Rondonuwu et al., 2018). Populasi ditetapkan dengan tujuan untuk dianalisis. Berdasarkan analisis tersebut, suatu kesimpulan dari hasil penelitian ditemukan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 243 orang karyawan PT Rakyat Makmur Nusantara.

Penulis menggunakan *nonprobability sampling* sebagai teknik *sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel ketika anggota sampel ditetapkan dengan tidak memberikan probabilitas yang sama bagi setiap unsur (Satwari et al., 2016). Memilih teknik *sampling* yang cocok untuk penelitian tertentu dan dapat memecahkan masalah dengan cara tertentu disebut sebagai teknik *purposive sampling* (Oktaviani & Budiono, 2018). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: (1) generasi milenial yang berusia 20 sampai dengan 38 tahun; (2) karyawan divisi produksi; dan (3) berjenis kelamin laki-laki atau perempuan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Responden akan diberikan daftar pertanyaan untuk dijawab dalam tautan yang telah diberikan. Responden diminta untuk memberikan jawaban. Tujuan disebarluasnya kuesioner adalah mendapatkan data responden terkait dengan *work-life balance* dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap *turnover intention*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan suatu analisis untuk mengetahui besaran pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistic Package for the Social Science)* untuk melakukan pengolahan data. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dirumuskan melalui persamaan [1].

$$Turnover Intention = a + b_1 \text{Work-life Balance}_1 + b_2 \text{K3} + e \quad [1]$$

Instrumen Penelitian

Menurut Teniwut (2022) instrumen penelitian merupakan suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan baik berbentuk informasi tertulis maupun lisan yang akan mengacu pada konteks variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berbentuk angket/kuesioner. Menurut Ardiansyah et al. (2023) instrumen penelitian berbentuk angket/kuesioner merupakan instrumen pengambilan data yang berupa daftar pernyataan yang telah disusun secara tertulis dengan bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden.

Pengujian instrumen penelitian digunakan untuk menguji kelayakan alat ukur, sehingga dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian. Menurut Yusup (2017) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mengukur objek dari suatu variabel penelitian. Dalam pengujian instrumen penelitian, suatu alat ukur penelitian dapat dikatakan layak jika hasil pengujian tersebut valid dan reliabel. Untuk mendapatkan hasil valid dan reliabel tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Secara singkat, pengujian validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Pada pengujian ini menentukan tingkat validitas tiap butir kuesioner dengan mengorelasikannya dengan butir lain dalam satu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dan membandingkan tingkat signifikansi dengan acuan 0,05. Jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dan memiliki nilai yang positif, maka butir butir kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r_{hitung} kurang dari nilai r_{tabel} maka butir kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Acuan lain dalam pengambilan keputusan, yaitu membandingkan nilai signifikansi tiap butir kuesioner, jika nilai signifikansi butir kuesioner kurang dari 0,05, maka butir tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi butir tersebut lebih dari 0,05, maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Sanaky et al., 2021). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel, jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten terhadap butir kuesioner. Dalam penelitian ini, uji reabilitas menggunakan acuan *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini, jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dengan cara menghubungi pimpinan PT Rakyat Makmur Nusantara. Setelah meminta persetujuan untuk menjadikan karyawan PT Rakyat Makmur Nusantara sebagai sampel, mereka diminta untuk mengisi kuesioner melalui *Google form*. Total keseluruhan responden yang ikut serta dalam penelitian ini sebanyak 103 responden.

Deskriptif Statistik Karakteristik Responden

Penelitian ini menanyakan kepada sekelompok orang sebagai responden dengan usia tertentu. Berdasarkan data pada Tabel 3, jumlah sampel pada kelompok pertama, rentang usia antara 21-26 tahun sebanyak 19 karyawan atau 18%. Jumlah sampel pada kelompok kedua dengan rentang usia 27-32 tahun sebanyak 31 karyawan atau 30%. Jumlah sampel pada kelompok ketiga dengan rentang usia 33-38 tahun sebanyak 37 karyawan atau 36%. Jumlah sampel pada kelompok terakhir dengan rentang usia 39-42 tahun sebanyak 16 karyawan atau 15%. Dari total keseluruhan responden, 74 orang atau 72% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya perempuan. Dari keseluruhan, 12% di antaranya adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, 73% karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, dan 17% karyawan dengan masa kerja antara 10-12 tahun.

Tabel 3. Deskriptif Karakteristik Responden

No	Kategori	Sub Kategori	Jumlah	Percentase
1	Usia	21 - 26 tahun	19	18%
		27 - 32 tahun	31	30%
		33 - 38 tahun	37	36%
		39 - 42 tahun	16	16%
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	74	72%
		Perempuan	29	28%
3	Lama Bekerja	< 5 tahun	12	12%
		6 - 9 Tahun	73	71%
		10 - 12 tahun	18	17%

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Deskripsi Indikator Variabel

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4, rata-rata nilai *turnover intention* adalah 2,70 yang masuk dalam kategori sedang. Data tersebut menunjukkan nilai terendah sebesar 1,80 yaitu berkeinginan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, sehingga masuk dalam kategori rendah. Di sisi lain, nilai tertinggi dengan angka 3,10 adalah sering memikirkan bekerja di tempat lain yang masuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 4. Indikator Variabel Turnover Intention

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Memiliki pemikiran untuk keluar dari Perusahaan	3,10	Tinggi
2	Sering memiliki pikiran tentang pekerjaan di tempat lain	3,20	Tinggi
3	Memiliki keinginan untuk meninggalkan suatu perusahaan dalam waktu yang dekat	1,80	Rendah
Rata-Rata		2,70	Sedang

Berdasarkan data pada Tabel 5, rata-rata nilai yang didapatkan dari skor Likert adalah sebesar 3,76 dalam kategori tinggi. Nilai terendah pada “tidak masuk kerja apabila

sedang mempunyai permasalahan pribadi atau keluarga”, sebesar 1,90, yaitu kategori rendah, sedangkan nilai yang memiliki indikator tertinggi pada poin “mampu bekerja secara baik serta mampu memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan dan pihak keluarga” yaitu sebesar 4,57 termasuk kategori sangat tinggi.

Tabel 5. Indikator Variabel Work-Life Balance

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Merasa tertekan dengan permasalahan di perusahaan yang memiliki pengaruh baik kehidupan pribadi maupun keluarga	3,20	Tinggi
2	Permasalahan perusahaan mampu berpengaruh dalam kehidupan pribadi	3,00	Tinggi
3	Tidak adanya waktu yang cukup untuk keluarga setelah melakukan pekerjaan setiap hari	2,30	Tinggi
4	Merasa lelah setelah pulang kerja akibat dari permasalahan di perusahaan yang belum terselesaikan	4,33	Sangat Tinggi
5	Tidak masuk kerja apabila sedang mempunyai permasalahan pribadi atau keluarga	1,90	Rendah
6	Tidak memiliki perasaan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan pribadi	4,17	Tinggi
7	Mampu bekerja secara baik serta mampu memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan dan pihak keluarga	4,57	Sangat Tinggi
8	Keperluan dari keluarga dan pribadi dapat terpenuhi	4,55	Sangat Tinggi
9	Memiliki semangat untuk bangun di pagi hari demi berangkat kerja	4,48	Sangat Tinggi
10	Adanya bonus yang diberikan akibat berhasil memenuhi target	4,33	Sangat Tinggi
11	Berusaha untuk disiplin waktu supaya tidak ada pekerjaan yang tertunda	4,48	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,76	Tinggi

Dari data yang pada Tabel 6, indikator variabel K3 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Data tersebut juga memperlihatkan suhu udara tidak terkontrol memiliki nilai indikator terendah yaitu 2,40 yang tergolong kategori rendah. Namun, nilai dengan indikator tertinggi terdapat pada variabel motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan untukgiatan bekerja dengan nilai 4,88 yang tergolong kategori sangat tinggi.

Tabel 6. Indikator Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kecukupan persediaan pada perlengkapan bidang kerja mampu untuk memberi dukungan yang baik pada pekerjaan	4,57	Sangat Tinggi
2	Perusahaan sudah sesuai dengan prosedur dalam pengamanan serta penyimpanan barang	4,55	Sangat Tinggi
3	Buruknya proses pertukaran udara pada area kerja (area kerja yang berdebu dan kotor)	3,20	Sedang
4	Tingkat suhu pada udara tidak terkendali	2,40	Rendah
5	Fasilitas penerangan pada perusahaan tergolong cukup	4,38	Sangat Tinggi
6	Pemeriksaan secara rutin oleh perusahaan terhadap kondisi dari peralatan pendukung bagian produksi	4,48	Sangat Tinggi
7	Semua peralatan yang layak pakai	4,40	Sangat Tinggi
8	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan untuk giat dalam bekerja	4,88	Sangat Tinggi
9	Asuransi dan jaminan kesehatan yang diberikan untuk perusahaan pada semua karyawan	4,69	Sangat Tinggi
10	Ketidak stabilan pada stamina dari karyawan	4,14	Tinggi
11	Prosedur telah terpenuhi dalam pengamanan pada peralatan kerja	4,45	Sangat Tinggi
Rata-rata		4,19	Sangat Tinggi

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan SPSS *for windows* versi 25.0 untuk menguji validitas. Uji validitas penelitian ini menggunakan jawaban dari 103 responden. (Guilford, 1956) menjelaskan apabila nilai *Sig.* kurang dari 0,05, maka butir pernyataan dinyatakan lolos dari uji validitas. Hasil uji validitas penelitian ini pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mempunyai nilai *Sig.* kurang dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh butir instrument penelitian ini dapat dinyatakan lolos uji validitas dan dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Dimensi	Variabel	Butir Pernyataan	Sig.	Kriteria
1	<i>Turnover Intention</i>	Y1	0.000	Valid
		Y2	0.000	Valid
		Y3	0.000	Valid
		Y4	0.000	Valid
2	<i>Work-Life Balance</i>	X1	0.000	Valid
		X2	0.000	Valid
		X3	0.000	Valid
		X4	0.000	Valid
		X5	0.000	Valid
		X6	0.000	Valid
		X7	0.000	Valid
		X8	0.000	Valid
		X9	0.000	Valid
		X10	0.000	Valid
		X11	0.000	Valid
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	X1	0.000	Valid
		X2	0.000	Valid
		X3	0.000	Valid
		X4	0.000	Valid
		X5	0.000	Valid
		X6	0.000	Valid
		X7	0.000	Valid
		X8	0.000	Valid
		X9	0.000	Valid
		X10	0.000	Valid
		X11	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r-alpha	r-kritis	Kriteria
1	<i>Turnover Intention</i>	0,731	0,6	Reliabel
2	<i>Work-Life Balance</i>	0,689	0,6	Reliabel
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,738	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Uji Reliabilitas

Butir pernyayaan yang telah dinyatakan lolos uji validitas dilanjutkan pengujian reliabilitas. Dimensi atau variabel dinyatakan andal atau reliabel apabila jawaban yang diperoleh dari pernyataan konsisten dengan nilai *Cronbach's alpha* lebih atau sama dengan 0,60 (Ghozali, 2011). Data pada Tabel 8 memperlihatkan bahwa hasil koefisien reliabilitas variabel *turnover intention* sebesar 0,731, *worklife balance* 0,689, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,738. Keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, hasil tersebut memiliki arti bahwa ketiganya dinyatakan lolos uji reliabilitas, sehingga model penelitian ini dapat dilanjutkan untuk tahap pengujian berikutnya.

Uji Normalitas

Pengujian tingkat normal atau tidaknya distribusi model regresi linier berganda dapat dilakukan dengan uji normalitas (Ghozali, 2011). Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menggunakan signifikansi sebesar 5 persen (0,05). Sesuai data hasil uji normalitas yang tersaji pada Tabel 9, nilai signifikansi berdasarkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		103
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,28739797
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,053
	<i>Positive</i>	,046
	<i>Negative</i>	-,053
<i>Test Statistic</i>		0,053
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Uji Multikolinearitas

Dengan angka *Tolerance* di atas 0,1 dan memiliki nilai VIF di bawah 10 untuk keberadaan gejala multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dengan melakukan uji multikolinearitas (Ghozali, 2011). Menurut data pada Tabel 10, nilai *tolerance* variabel *work-life balance* adalah 0,427 dengan nilai VIF adalah 2,341, sedangkan nilai *tolerance* variabel K3 adalah 0,511 dengan nilai VIF adalah 1,957. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka model penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Nilai Tolerance</i>	<i>Nilai VIF</i>
<i>Work-Life Balance</i>	0,427	2,341
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,511	1,957

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Uji Heteroskedastisitas

Apabila hasil pengujian Glejser dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas pada model penelitian. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 11 menunjukkan bahwa *Worklife Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,225 sedangkan K3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,362, sehingga nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05. Angka tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	t	Sig.
Work-Life Balance	1,217	0,225
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,913	0,362

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) digunakan untuk pengujian hipotesis dengan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 12. Hasil tersebut juga menunjukkan hasil analisis regresi dalam bentuk persamaan regresi [1].

$$Y = 3,139 + -0,180X_1 - 0,146X_2 + e \quad [1]$$

Interpretasi yang dapat dijelaskan dari persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar -0,180. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap satu satuan peningkatan pada *Work-Life Balance*, maka *Turnover Intention* akan menurun 0,180.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki koefisien regresi -0,146. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada K3, *Turnover Intention* akan menurun 0,146.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t	Sig.
Turnover Intention	Work-life Balance	-0,180	-3,097	0,002
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	-0,146	-2,588	0,010

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Dari data pada Tabel 12 tersebut, tingkat signifikansi untuk *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intentions* adalah $0,002 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = -3,097 > 1,983$. Berdasarkan data tersebut, maka H1 dapat diterima. Artinya, *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intentions*.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan data pada Tabel 12, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = -2,588 > 1,983$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H2 dapat diterima. Hal ini memiliki

makna bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Rakyat Makmur Nusantara mengindikasikan pengaruh negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention* yang memiliki keterkaitan. Adapun yang dimaksud dengan pengaruh negatif adalah setiap kenaikan *work-life balance* akan berpengaruh pada menurunnya tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya menunjukkan rendahnya tingkat *turnover intention* yang dipengaruhi oleh nilai *work-life balance* yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Downes dan Koekemoer (2011) yang menyatakan bahwa suatu organisasi berinvestasi terhadap permasalahan pengaruh negatif *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Chemirmir et al. (2018) menyatakan bahwa ketidakhadiran karyawan, peningkatan produktivitas mereka, dan peningkatan retensi mereka dalam organisasi dapat diku-rangi dengan adanya *work-life balance* yang baik. Setiap manusia memerlukan waktu bersama keluarganya. Demikian pula dengan karyawan PT Rakyat Makmur Nusantara yang memerlukan waktu untuk dihabiskan bersama dengan keluarga di luar waktu pekerjaannya. Perusahaan telah mengakomodir keperluan tersebut dengan baik. Begitu juga waktu untuk istirahat, makan, dan beribadah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan merupakan hal vital untuk dipikirkan oleh perusahaan. Dengan diterapkannya kebijakan tentang *work-life balance*, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun. *Work-life balance* karyawan yang diatur dengan benar akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Agustina (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh *work-life balance* dan *turnover intention* saling berkaitan secara negatif. Javed et al. (2014) juga memberikan kesimpulan yang sama terhadap penelitian yang telah dilakukannya sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa *work-life balance* dan *turnover intention* memiliki keterkaitan, yaitu peningkatan *work-life balance* akan memengaruhi penurunan tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian-penelitian senada telah dilakukan sebelumnya, di antaranya oleh Pradana dan Salehudin (2015); Noor (2011); Bintang dan Astuti (2016); Karatepe dan Azar (2013); O'Neill et al. (2009); Suifan et al. (2016); dan Sang et al. (2010) juga menyatakan hal yang sama.

Work-life balance bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti peluang untuk mengembangkan karir dan adanya kompensasi. Ketika sebuah perusahaan membantu karyawan untuk tumbuh dalam karir mereka dan memberikan kompensasi dengan baik, hal itu dapat membuat karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menyebabkan karyawan senang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Apabila seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan tersebut akan memiliki lebih banyak waktu luang untuk dihabiskan di luar pekerjaan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini diperoleh suatu kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *turnover intention* pada karyawan PT Rakyat Makmur Nusantara

saling memengaruhi secara negatif. Yang dimaksud saling memengaruhi secara negatif mengindikasikan apabila penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan PT Rakyat Makmur Nusantara akan menurun. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa suatu kondisi ketika tenaga kerja terhindar dari risiko pekerjaan disebut dengan keselamatan. Pada dasarnya, tidak ada seorang pun yang secara sengaja berharap untuk terkena kecelakaan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keselamatan merupakan sebuah faktor yang penting untuk dipikirkan.

Rasa aman dalam bekerja dapat menciptakan adanya penjaminan terhadap keselamatan kerja. Dengan adanya penjaminan terhadap keselamatan kerja, karyawan menjadi nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dan karyawan tersebut akan memiliki kewajiban untuk melakukan sesuatu bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan akan meningkat apabila perusahaan menerapkan K3 yang baik. Oleh karena itu, upaya menurunkan tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dengan pemberian perlindungan kepada karyawan demi terciptanya keselamatan kerja. Penelitian Reskiputri dan Romadhoni (2019) juga sejalan dengan hasil penelitian ini. Dalam penelitian tersebut, keselamatan kerja diartikan dapat memastikan bahwa pekerja merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel *turnover intention*. Hasil tersebut mengindikasikan terbentuknya keseimbangan yang tidak hanya fokus dalam pekerjaan. Karyawan tidak akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan suatu keharusan yang mengganggu apabila memiliki nilai *work-life balance* yang tinggi. Dengan demikian, tingkat *turnover intention* akan berkurang dengan meningkatnya *work-life balance*.

Penelitian ini juga mendapati bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Rasa aman dan keyakinan dalam bekerja dapat diciptakan dengan memperhatikan keselamatan kerja. Organisasi yang dapat menjalankan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik dapat menciptakan perasaan aman, sehingga karyawan merasa tenang dan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru, karena program K3 yang baik akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* perusahaan.

Keterbatasan penelitian ini meliputi ruang lingkup dan jumlah sampel. Ruang lingkup penelitian terbatas hanya di perusahaan PT Rakyat Makmur Nusantara. Hal tersebut memungkinkan adanya hasil yang berbeda apabila penelitian dilakukan pada objek yang berbeda. Keterbatasan berikutnya adalah jumlah sampel yang ditetapkan, yaitu 103 responden untuk diteliti. Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini adalah terbukanya wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dalam suatu perusahaan. Kemanfaatan praktis dari penelitian ini adalah penerapan kebijakan terkait dengan *work-life balance* dan program K3 bagi karyawan yang dapat memengaruhi rendahnya *turnover intention* karyawan.

Sebagai saran bagi perusahaan yang sedang melakukan perancangan program *work-life balance* agar dapat memperbaiki dan meningkatkan beberapa aspek, seperti memberikan informasi mengenai perbedaan antara pembagian jam kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Perusahaan perlu menunjukkan rasa terima kasih kepada karyawan yang telah menuntaskan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai. Perusahaan dapat melakukannya dengan menyusun suatu program penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga mereka termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Dalam menyusun sistem manajemen K3, indikator yang dapat digunakan adalah kebersihan lingkungan kerja. Indikator terendah ditunjukkan oleh variabel lingkungan yang panas dan berdebu. Artinya, perusahaan perlu memastikan tempat di mana karyawan bekerja agar selalu bersih dan rapi. Selanjutnya, perusahaan juga perlu memberikan rasa aman dengan menjaga persediaan dan perlengkapan dengan baik, serta memastikan bahwa semua peralatan dalam kondisi aman untuk digunakan karyawan. Hal tersebut dikarenakan pada indikator perusahaan memberikan rasa aman dengan menjaga persediaan memiliki nilai yang tinggi dalam penelitian. Lingkungan kerja yang terjaga akan memberikan motivasi karyawan agar lebih produktif.

REFERENSI

- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Keinginan untuk Pindah (Turnover Intention) pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta& Bandung). *Jurnal Ilmiah Akutansi*, 7(2), 100–116.
- Anandita, A., Ginting, E., & Nurprameswari, S. (2025). Pola Komunikasi Keluarga dengan Work Life Balance pada Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosia dan Humaniora*, 3(1), 10–22.
- Saputra, A. A. (2019). Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang. *Skripsi*, UIN Alauddin Makassar.
- Ardiansyah, A., Risnita, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 61–81. [https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422](https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422)
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Downes, C., & Koekemoer, E. (2011). Work–Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 21–32. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v9i1.382>

- Chemirmir, M. J., Musebe, R., & Nassiuma, B. K. (2018). The Role Of Work Life Balance On Employee Turnover In The Flower Industry In The North Rift Kenya. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 7(1), 50–62.
- Reskiputri, T. D., & Romadhoni, R. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Turnover Intention terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 145–154.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (1st Ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guilford, J. (1956). *Fundamental Stastistic in Psychology and Education* (3rd Ed). McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Study & Management Research*, 14(3), 52–61. <http://stemb.i.ac.id/file/6. Muhammad Hafid.pdf>
- Indrawati, A. D., Bagus, I. G., Satrya, H., Ketut, S., & Dewi, S. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 87(2), 105–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2017.v11.i02.p01>.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Worklife Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, dan Maluku. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125–133.
- Karatepe, O. M., & Azar, A. K. (2013). The Effects of Work–Family Conflict and Facilitation on Turnover Intentions: The Moderating Role of Core Self-Evaluations. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 14(3), 255–281.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & karya Ilmiah* (1st Ed). Kharisma Putra Utama.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Jurnal AGORA*, 7(2), 37–44.
- 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*, 6(2), 121–132. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- O'Neill, T. A., Hambley, L., Greidanus, N. S., & Mesler, R. M. (2009). Predicting Teleworker Success: An Exploration of Personality, Motivational, Situational, and

- Job Characteristics. *New Technology Work and Employment*, 24(2), 144–162. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x>
- Oktaviani, H., & Budiono, B. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Muhammad Arif. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purwanti, L. D. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 118–126.
- Putera, R. I., & Harini, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT Hanei Indonesia. *Jurnal Visionida*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.30997/jvs.v3i1.951>
- Qodrizana, D. L., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rawis, T. D., Jermias, T., & Arsjad, T. T. (2016). Perencanaan Biaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) pada Proyek Konstruksi Bangunan. *Jurnal Sipil Statik*, 4(4), 241–252.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sang, G., Valcke, M., Braak, J. van, & Tondeur, J. (2010). Student Teachers' Thinking Processes and ICT Integration: Predictors of Prospective Teaching Behaviors with Educational Technology. *Journal of Computers and Education*, 54(1), 103–112. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.07.010>
- Satwari, T., Musadieq, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentional (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn

- Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 177–186.
- Sinambela, S. (2016). *Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (1st Ed)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2012). *Memahami Penelitian Kualitaif* (1st ed.). Alfabeta.
- Sufian, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 16–22.
- Teniwut, M. (2022). Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian, Media Indonesia. *Media Indonesia*. Retrieved April 2025, from <https://mediaindonesia.com/humaniora/539107/teknikpengumpulan-data-dan-metode-penelitian>
- Utomo, V. F. C., Slamet, A. R., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Turnover Intentions, Burnout, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Primkoppabri (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar. *Jurnal Lmiah Riset Manajemen*, 9(5), 156–172.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*, 1(2), 168–173.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Yusup, F. (2017). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>