

JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

ANALISIS KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) DALAM PELAKSANAAN OTONOMI DAN KEMANDIRIAN DAERAH DI KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN
Parulian Simanjuntak
Jusmer Sihotang

PENGARUH STRATEGI PERLUASAN MEREK ATAS CITRA MEREK
(STUDI PADA HARIAN KOMPAS DAN KOMPAS TV)
Romindo Megawati Pasaribu

INDEKS KETIMPANGAN PEMBANGUNAN ANTAR KABUPATEN DAN ANTAR KOTA PROVINSI SUMATERA UTARA
Elvis F. Purba

PENGARUH TOTAL KUALITAS AKRUAL TERHADAP KONTRAK KOMPENSASI MANAJEMEN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)
Herti Diana Hutapea
Jadongan Sijabat

IMPLEMENTASI *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* SEBAGAI KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN
Magdalena Siringoringo
Oloan Simanjuntak

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CATUR KARYA SENTOSA MEDAN)
Juara Simanjuntak



F E U H N

Volume IV, No 1, Januari 2013

ISSN 2086-6879

JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

Volume IV, No.1,

Januari 2013

ISSN 2086-6879

Ketua Dewan Redaksi

Dr. Charles D.K Marpaung, SE., MBA.

(Oklahoma State University-Universitas Pelita Harapan- Universitas HKBP Nommensen)

Anggota Dewan Redaksi

Dr. Ir. Parulian Simanjuntak, MA.

(Northeastern University, Boston- Universitas HKBP Nommensen)

Dr. T. Sihol Nababan, SE., M.Si.

(Universitas Diponegoro – Universitas HKBP Nommensen)

Dewan Penasehat

Jend. TNI (Purn) Luhut B. Pandjaitan, MPA.

Letjen. (Purn) Agus Wijoyo

Prof. Dr. Ir. Bungaran Saragih, M.Ec.

Drs. Martua Sitorus

Dr. Ir. Jongkers Tampubolon, MSc.

(Georg- August Universitat, Gottingen - Universitas HKBP Nommensen)

Mitra Bestari

Prof. Dr. Ir. Mangara Tambunan

(University of Minnesota-IPB dan UI)

Dr. Pos N. Hutabarat

(Michigan State University-Dept Pertahanan)

Prof. Dr. Suahasil Nazara

(University of Illinois, Urbana - UI)

Prof. Dr. Adler. H. Manurung

(UI – Sampoerna School of Business Jakarta)

Dr. Tulus Tambunan

(Eramus University Netherland)

Dr. Ferdinan Nainggolan

(UI-Praktisi)

Dr. Edison Hulu

(UI - Bapepam)

Dr. Robert Simanjuntak

(University of Birmingham-UI)

Dr. Tarmiden Sitorus

Dr. Sri Adiningsih

(University of Illinois-UGM)

Dr. Hariyanto

(La Trobe university, Australia)

Penerbit:

Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen

Alamat

Jl. Sutomo No. 4A Medan Sumatera Utara

Telp: (061) 4522922; 4522831; 4565635/Fax (061) 4571426

Website: <http://www.nommensen-id.org/> E-mail: ts_nababan@yahoo.com

Petunjuk bagi Penulis

terdapat pada bagian akhir jurnal ini

Harga Jurnal: Rp. 20.000,- (umum) dan Rp. 10.000,- (mahasiswa)

JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

Volume IV, No. 1

Januari 2013

- ANALISIS KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) DALAM PELAKSANAAN OTONOMI DAN KEMANDIRIAN DAERAH DI KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN** 154-172
Parulian Simanjuntak
Jusmer Sihotang
- PENGARUH STRATEGI PERLUASAN MEREK ATAS CITRA MEREK (STUDI PADA HARIAN KOMPAS DAN KOMPAS TV)** 173-188
Romindo Megawati Pasaribu
- INDEKS KETIMPANGAN PEMBANGUNAN ANTAR KABUPATEN DAN ANTAR KOTA PROVINSI SUMATERA UTARA** 189-195
Elvis F. Purba
- PENGARUH TOTAL KUALITAS AKRUAL TERHADAP KONTRAK KOMPENSASI MANAJEMEN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)** 196-213
Herti Diana Hutapea
Jadongan Sijabat
- IMPLEMENTASI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN** 214-223
Magdalena Stringoringo
Oloan Simanjuntak
- ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT CATUR KARYA SENTOSA MEDAN)** 224-238
Juara Simanjuntak

**ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CATUR KARYA SENTOSA MEDAN)**

Juara Simanjuntak¹

Abstract

Work-life balance and employee job satisfaction are important aspects to be considered in the company. If these factors are not managed properly they will encourage the movement of employees to other work place or to choose to resign. This research is aimed to identify and analyze the effect of work life balance and job satisfaction to turnover intention of PT. Catur Sentosa employees. The variables consist of work-life balance (X1) and job satisfaction as independent variables, while the dependent variable is turnover intention (Y). The study results showed that turnover intention are influenced by work-life balance (significant at 1 % level) and job satisfaction (significant at 1 % level). It is suggested that in the future the research can involve the others variables such as conflict role, the inconvenience of work, role ambiguity, and others.

Keywords : *work life balance, job satisfaction, and turn over intention.*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat memproduksi dengan baik.

Akibat dari tingkat persaingan yang ketat maka perusahaan harus melakukan efisiensi disegala bidang (*Efficiency for all*) dengan tujuan memenangkan persaingan, perusahaan akan menghindari pekerjaan-pekerjaan yang tidak terlalu penting yang menimbulkan biaya. Salah satu situasi yang mengakibatkan timbulnya biaya dalam bidang sumber-sumberdaya manusia adalah tingginya angka keluar masuk pegawai atau munculnya *turnover intention* dimana hal ini akan memunculkan banyaknya biaya investasi sumber daya manusia.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki suatu perusahaan. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen

menimbulkan berbagai macam biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Handoko, (2000), menyatakan, "Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Di lain pihak, dalam kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan intensi *turnover*.

Pada saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998 dalam Ariyanto, 2001). *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000).

Turnover intention (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Karyawan merupakan salah satu aset berharga bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola karyawan-karyawan tersebut agar jangan keluar dari perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan adalah satu aspek penting karena apabila faktor ini tidak dengan baik dikelola, ini dapat mendorong kearah munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan itu (niat pergantian).

Salah satu faktor yang dapat menimbulkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) adalah apabila karyawan tidak memiliki keseimbangan hidup dengan bekerja (*work life balance*) dimana ia bekerja. Di tempat kerja, bila semua karyawan mampu menciptakan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan, maka mereka akan menghabiskan jam-jam kerjanya dengan produktif. Hal ini akan membuat setiap karyawan memiliki kesadaran untuk berkontribusi dan memberikan pelayanan unggul. Mereka juga akan terhindarkan dari budaya mengeluh, yang biasanya menjadi racun yang merusak etos kerja. Kecerdasan untuk menciptakan keseimbangan

dalam kehidupan kerja akan menciptakan kualitas kerja yang unggul, serta membuat lingkungan kerja sehari-hari lebih menyenangkan dalam disiplin dan gairah kerja yang terarah menuju prestasi puncak.

Work life balance, selalu menjadi masalah utama dalam organisasi. Salah satu alasan utama adalah karena banyak perusahaan khusus kantor, yang memberikan begitu banyak pekerjaan kepada karyawan yang tidak mungkin selesai dalam sehari, dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan kemungkinan besar harus mulai bekerja sangat awal dan tinggal di kantor sangat terlambat atau bahkan membawa pulang pekerjaan untuk menyelesaikannya. Meskipun mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi tidak akan menguntungkan karyawan karena stres dan tekanan yang dirasakan karyawan karena tuntutan perusahaan menjadi sangat besar. Alasan kedua adalah bahwa, memiliki keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan merupakan salah satu elemen kunci untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan, baik atau keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, akan sangat mempengaruhi sikap karyawan dan motivasi terhadap karya-karya mereka, yang juga akan sangat mempengaruhi kualitas karya mereka. Sebagai contoh, jika karyawan membangun stress terlalu banyak dari karya-karya mereka, kemungkinan besar akan mempengaruhi emosi dan perilaku mereka dan menjadi keji, dan mempengaruhi kualitas dan produktivitas karyawan serta perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk memelihara dan mempertahankan karyawan agar mereka betah bekerja adalah dengan memperhatikan keinginan-keinginan karyawan. Jika keinginan-keinginan tersebut terpenuhi, seperti gaji-tinggi, keterjaminan pekerjaan, jenjang karir yang baik, dan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan lebih bergairah dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan mengasumsi bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku dan keinginan untuk berpindahnya karyawan (Susskind *et al.*, 2000 dalam Chiu *et al.*, 2005). Menurut penelitian Chiu *et al.*, (2005) ada hubungan negatif yang besar antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan, seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting di dalam studi-studi tentang *turnover* (Lee, *et al.*, 1987). Kepuasan kerja adalah tingkat harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka, sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan fasilitas-fasilitas (gaji, promosi, dll). Tingkat harapan karyawan ini bersifat individual, berbeda untuk masing-masing individu.

Semakin banyak harapan yang tidak dapat terpenuhi, maka akan semakin kecil tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin kecil pula kemungkinan karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan mampu bertahan dan dapat menunjukkan performance kerja yang baik.

Siagian (2000), Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan berbagai faktor lainnya.

Pasewark dan Strawser (1996) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Anis K dkk terhadap profesi auditor yang menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (Anis K, Ardhiyansyah, Sutapa, 2003). Pernyataan ini juga sesuai dengan hasil penelitian Robinson dan Aprilla (2005) yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Price dan Mueller (1981) dalam Robinson dan Aprilla (2005) telah menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap turnover melalui pengaruh langsungnya terhadap formasi untuk meninggalkan tempat kerja.

Harnoto (2002) juga menyatakan intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Intensi *turnover* dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi

Kondisi-kondisi seperti yang diuraikan di atas terjadi pada PT Catur Karya Sentosa, dimana banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan beberapa tahun terakhir ini mengakibatkan perusahaan melakukan rekrutmen kembali dan hal ini sangat sering dilakukan oleh PT Catur Karya Sentosa dalam menutupi kekurangan karyawan. Adapun alasan mereka meninggalkan perusahaan tersebut mungkin diakibatkan ketidakpuasan dengan kondisi pekerjaan dan juga dengan gaji, serta kehidupan kerja yang yang tidak seimbang menjadi fenomena yang sering terjadi di PT Catur Karya Sentosa Medan saat ini. Dalam kehidupan

"pekerja", dilema yang sering dihadapi dan dapat mempengaruhi salah satu indikator kualitas hidup manusia (dalam hal ini manusia pekerja) adalah keseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi/keluarga (*work-life balance*).

Keseimbangan kerja hidup merupakan kondisi saat seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai keseimbangan baik pada pekerjaannya maupun pada kehidupannya di luar pekerjaan, seperti kehidupan di rumah, kehidupan sosial bersama rekan-rekan di luar pekerjaannya, kesehatan, waktu luang dan semangat karyawan itu sendiri. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara bidang kehidupannya pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan, maka keinginannya untuk tetap tinggal di organisasi menjadi meningkat.

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention* pada PT Catur Karya Sentosa Medan. Banyak hal yang perlu diungkap dari keberadaan karyawan atas keseimbangan kerja dan hidup serta kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan survey adalah kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2005)

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan pada PT. Catur Karya Sentosa Medan., penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen. Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research* yaitu menguraikan dan menjelaskan pengujian mengenai konsep baru atau pencarian sebab akibat antar variabel.

2.1 Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan yang berjumlah 42 orang yang di tempatkan di beberapa perusahaan yaitu Graha Niaga, Perumahan Alam Hijau, First Finance, Sumut Pos, Karaoke Nav II, Toko Asia, Restourant Asean Light, Tumble Tots, Tobrubber, Intraco Penta, Dynea Mugi, dan Intraco. Sehingga semua populasi tersebut digunakan sebagai responden dalam penelitian ini

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan 3 metode, yaitu : (1) Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada Pegawai Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa yang menjadi responden, (2) Wawancara (*Interview*) kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini dan (3) Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Catur Karya Sentosa Medan, yang berhubungan dengan *work life balance*, kepuasan kerja, dan *Turnover Intention*.

2.3. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari *work life balanced*, (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah *turnover intention*(Y).

a. *Work Life Balance* (X_1)

McShane (2010) *Work Life Balance is the degree to which a parson minimizes conflict between work and non work demand. Work Life Balance* diukur dengan skala ordinal, meliputi indikator (1) *work life conflict* dan (2) *lifework conflict*

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja (Schermerhon, Hunt Osborn 2005) adalah perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaan mereka, sikap umum atau respon emosional terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan skala ordinal meliputi indikator (1) Kepuasan dengan Gaji (*satisfaction with pay*), (2) Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*), (3) Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with workers*) dan (4) Kepuasan dengan pekerjaan sendiri (*satisfaction with work it self*)

c. *Turnover Intention* (Y)

Niat untuk pindah (*Turnover Intention*) yaitu keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Niat untuk pindah diukur dengan skala ordinal meliputi indicator (1) Pikiran untuk keluar, (2) keinginan untuk mencari kerja lain dan (3) Adanya keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

2.4. Metode Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yaitu menggunakan model persamaan :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

dimana :

Y	= <i>Turnover Intention</i>
X ₁	= <i>Work Life Balance</i>
X ₂	= <i>Kepuasan Kerja</i>
c	= error term
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi variable <i>Turnover Intention</i>
b ₂	= Koefisien regresi variable <i>Work Life Balance</i>

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas *Work Life Balance* (X₁) dan *Kepuasan Kerja* (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y) baik secara bersama-sama maupun partial

Dalam penggunaan model analisis regresi linier berganda agar dihasilkan *Best Linier Umbiased Estimator* (BLUE) harus dilakukan evaluasi ekonometri. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda sebagai alat analisis telah memenuhi asumsi klasik, yaitu uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji korelasi.

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis dengan teknik analisis sebagai berikut:

1. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Uji Simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebas yang diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya *work life balance*, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan di PT. Catur Karya Sentosa Medan.

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya *work life balance*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dengan melihat koefisien determinasi berganda (R^2). Bila R^2 mendekati 1, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar. Bila R^2 mendekati 0 (nol), berarti sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin lemah.

2. Uji t (uji partial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja secara partial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

$H_0 : b_1 = 0$. Artinya *work life balance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

$H_a : b_1 \neq 0$. Artinya *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

$H_0 : b_1 = 0$. Artinya Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

$H_a : b_1 \neq 0$. Artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} , dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ini, dilakukan dengan melakukan perhitungan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda menggunakan komputer program SPSS dengan hasil output sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Regresi Berganda Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turn Over Intention* PT. Catur Karya Sentosa Medan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-4.654	2.184			
1 Work Life Balance	.275	.062	.517	.809	1.236
Kepuasan Kerja	.130	.041	.370	.809	1.236

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Maka model persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -4.654 + 0,275 X_1 + 0,130X_2$$

Dimana :

- Y = Turn Over Intention
- X₁ = Work Life Balance
- X₂ = Kepuasan Kerja

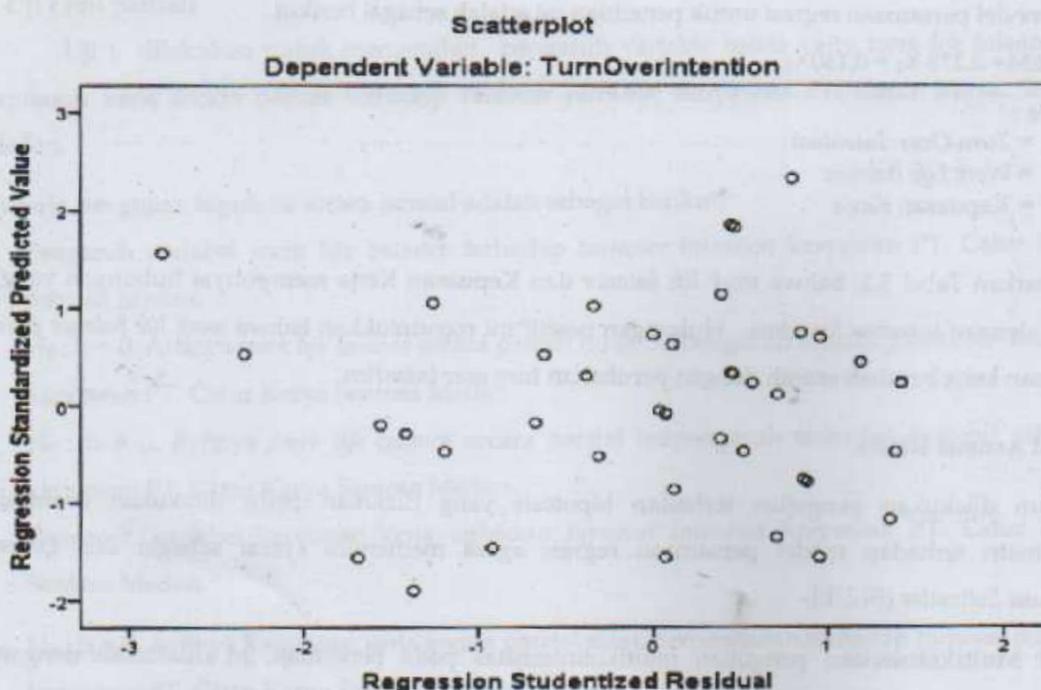
Berdasarkan Tabel 3.1, bahwa *work life balance* dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja berubah searah dengan perubahan *turn over intention*.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan perlu dilakukan evaluasi ekonometri terhadap model persamaan regresi agar memenuhi syarat sebagai *Best Linier Umbiased Estimator* (BLUE).

a. **Uji Multikolinieritas**, pengujian multikolinierisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *colinarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinierisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinierisitas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance Inflation Faktor* ($VIF > 10$). Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat nilai VIF untuk variabel *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkolerasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

b. **Uji Heteroskedastisitas**, salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan gambar scatterplot, apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan model regresi terhindar dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian terlihat pada Gambar 1 di bawah ini :



Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwatitik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

3.3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan Tabel 2 di bawah ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 26,020$ dan $F_{tabel} = 3,24$, dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan kerja sangat menentukan tinggi rendahnya atau terjadinya *turnover intention*.

Tabel 3.2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.725	2	36.862	26.020	.000 ^b
Residual	55.251	39	1.417		
Total	128.976	41			

a. Dependent Variable: TurnOverIntention

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, WorkLifeBalance

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

b. Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turn Over Intention*, dan pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Turn Over Intention*. Pengujian ini dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 2,5% dan derajat bebas (n-k-1).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Tabel 3.3 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.654	2.184		-2.131	.039
WorkLifeBalance	.275	.062	.517	4.438	.000
KepuasanKerja	.150	.041	.370	3.179	.003

a. Dependent Variable: TurnOverIntention

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Dari Tabel 3.3 di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* (4,438) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,92) atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel *Work Life Balance*, dengan demikian maka secara parsial

variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turn Over Intention* karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja (3,179) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,92) atau nilai sig (0,003) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Kepuasan Kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Kepuasan kerjaber pengaruh signifikan terhadap *Turn Over Intention* karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.

3.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Koefisien Determinan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.550	1.190

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, WorkLifeBalance

b. Dependent Variable: TurnOverIntention

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.572 atau 57,2% yang menunjukkan kemampuan variabel *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerjadalam menjelaskan variasi yang terjadi pada *Turnover Intention* sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini, seperti konflik peran, ketidaknyamanan kerja, ketidakjelasan peran, dan lain-lain. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,2% menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitiann memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan, maka dapat disimpulkan antara lain :

1. Dalam pengujian secara parsial bahwa variabel *work life* berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention* karyawan *outsourcing* PT Catur Karya Sentosa Medan, hal ini didasarkan hasil yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,438) > t_{tabel} (2,92)$, sedangkan variabel kepuasan kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap secara signifikan terhadap *turn over intention* karyawan yang menunjukkan $t_{hitung} (3,179) > t_{tabel} (2,92)$.
2. Melalui uji F diketahui bahwa secara simultan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention* yaitu $F_{hitung} (26,020) > F_{tabel} (3,24)$, yang artinya bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan kerja sangat menentukan tinggi rendahnya terjadinya *turnover intention* karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,572 atau 57,2% yang menunjukkan kemampuan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada *turnover intention* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan variabel lainnya, seperti konflik peran, ketidaknyamanan kerja, ketidakjelasan peran, dan lain-lain.

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka disarankan sebagai berikut:

1. PT Catur Karya Sentosa Medan sebaiknya dapat mempertahankan tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada perusahaan serta meningkatkan kepuasan karyawan untuk mencegah keinginan karyawan berpindah atau melakukan tindakan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dimasa mendatang.
2. Beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangan dalam model penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan antara lain konflik peran, ketidaknyamanan kerja, ketidakjelasan peran, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A., 1987, "Examination of Avoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 72, hal. 382-386
- Anis K, Indah, M.Noor Ardiansah, Sutapa., 2003, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Auditor (Studi Kasus pada KAP Jawa Tengah)*, Jurnal Ekobis, Vol. 4. No. 2. Universitas Sultan Agung, Semarang.
- Arikunto Suharsimi, 2003, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Ariyanto, Agus Toly, 2001, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No.2, November:102-125
- Chiu, et al., 2005, "Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting. The moderating role of locus of control", *The Journal of Management Development*, 24 (10), hal. 837-855
- Dennis, Arnita, 1998, "A Good Hire is Hard to Find", *Journal of Accountancy*, October, hal. 90-96
- Dessler Gary 2005, *Human Resource Management*, Tenth Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi ketiga, Penerbit BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Harnoto. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo: Jakarta
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lee, T.W, dan R.T. Mowday, 1987, "Voluntarily Leaving an Organization : An Empirical Investigation of Steers and Mowday (1981) Model of Turnover", *Academy of Management Journal*, 30, hal. 721-743
- McShane and Von Glinow, 2010, *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw-Hill Higher Education, USA
- Mondy R.Wayne, Robert M Noe, Shane R. Premeaux.1999 *Human Resource Management*, Seventh Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Murwani, Ani. (2003). "Analisis Hubungan antara Sumberdaya Manusia, Strategi, dan Kinerja: Perubahan Paradigma Manajemen Sumberdaya Manusia", *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol. 10 No.1.
- Pasewark, W.R., dan J.R. Strawser, 1996, "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in Profesional Accounting Environment", *Behavioral Research in Accounting*, 8, hal. 91-113
- Raymond A. Noe, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright., 2010, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (editor Lulu Alfiah), Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Robinson, Nila Aprila, 2005, **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi**, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 5, No. 1.
- Santoso, Singgih. 2002, **SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Gramedia, Jakarta.
- Schermerhorn, Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, 2005, **Organizational Behavior**, Edision Kesembilan, Hoboken, NJ : Wiley
- Siagian, Sondang P, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketujuh Penerbit Radar Jaya Offset, Jakarta
- Suartana, I.W., 2000, **"Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor"**, Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suwandi & Indriantoro, 1999, **"Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik"**, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 2 No. 2, pp, 173-195.