

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CATUR
KARYA SENTOSA MEDAN**

Oleh :

Drs. Juara Simanjuntak, M.Si

(Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi)



**LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
2013**

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CATUR
KARYA SENTOSA MEDAN**

Oleh :

Drs. Juara Simanjuntak, M.Si

(Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi)



**LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
2013**

PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

- L.a. Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT Catur Karya Sentosa Medan
- b. Bidang Ilmu : Ekonomi/Manajemen
- c. Kategori Penelitian : Mengembangkan Fungsi Kelembagaan Perguruan Tinggi.

II. Peneliti:

- a. Nama Lengkap & Gelar : Drs. Juara Simanjuntak, M.Si.
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki
- c. Golongan/Pangkat : IIIc/Penata
- d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- e. Jabatan Struktural : Kepala BAA
- f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Lokasi Penelitian : PT Catur Karya Sentosa Medan, Jalan Bambu II Komplek Graha Niaga Blok A No. 5 Medan

Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

Biaya Penelitian : Rp. 6.000.000,- (Enam Juta Rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : - Lembaga Penelitian Rp. 4.000.000,-
- Swadaya Sendiri Rp. 2.000.000,-

Medan, Pebruari 2013



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Parulian Simanjuntak, MA.



Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Prof. Dr. Ir. Hasan Sitorus, MS.

Peneliti,

Drs. Juara Simanjuntak, M.Si.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CATUR KARYA SENTOSA MEDAN

Juara Simanjuntak

(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen)

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan merupakan satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Apabila faktor ini tidak dikelola dengan baik maka akan mendorong munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan itu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) adalah *work life balanced* (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedang variabel terikatnya adalah *turn over intention* (Y).

Berdasarkan hasil penelitan diketahui bahwa secara parsial variabel *work life* berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention* karyawan *outsourcing* PT Catur Karya Sentosa Medan yang menunjukkan $t_{hitung} (4,438) > t_{tabel} (2,92)$, sedangkan variabel kepuasan kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap secara signifikan terhadap *turn over intention* karyawan yang menunjukkan $t_{hitung} (3,179) > t_{tabel} (2,92)$. 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 *turn over intention* karyawan. Dari 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 *turn over intention* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan variabel lainnya, seperti konflik peran, ketidaknyamanan kerja, ketidakjelasan peran, dan lain-lain.

Kata kunci : *work life balance*, kepuasan kerja dan *turn over intention*.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkatNya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Penelitian ini membahas tentang pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention* Karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari pihak pembaca untuk dapat membangun penelitian ini dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang ikut membantu dalam penyelesaian penelitian ini yaitu.

1. Rektor Universitas HKBP Nommensen Medan
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan
3. Ketua Lembaga Penelitian Universitas HKBP Nommensen Medan
4. Pimpinan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Medan, 22 Februari 2013
Ketua Peneliti,

Drs. Juara Simanjuntak, M.Si

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1. Teori Tentang <i>work life balance</i>	4
2.2. Teori Tentang Kepuasan kerja.....	5
2.3. Teori Tentang Turnover intention	9
2.4. Penelitian Terdahulu	12
2.5. Kerangka Konseptual	15
2.6. Hipotesis Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1. Jenis dan Sifat Penelitian	17
3.2. Lokasi dan waktu Penelitian	17
3.3. Populasi dan Sampel	18
3.4. Teknik Pengumpulan Data	19
3.5. Jenis dan Sumber Data	20
3.6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	20
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	22
3.8. Metode Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian	30

4.1.2. Karakteristik Responden	32
4.1.3. Penjelasan Atas Variabel Penelitian.....	34
4.2. Pengujian Asumsi Klasisk	38
4.2.1. Uji Normalitas.....	38
4.2.2. Uji Multikolinierisitas.....	40
4.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	41
4.3. Pengujian Hipotesis.....	42
4.3.1. Koefisien Determinasi.....	42
4.3.2. Model Persamaan.....	43
4.3.3. Uji Serempak (Uji F).....	43
4.3.4 Uji Parsial (Uji T).....	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1. Kesimpulan	46
5.2. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
3.1. Sebaran Populasi Penelitian	18
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	33
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.4. Penjelasan responden atas Variabel Work Life Balance	35
4.5. Penjelasan responden atas Variabel Kepuasan Kerja	36
4.6. Penjelasan responden atas variabel Turn Over Intention.....	38
4.7. Hasil Uji Multikolinearitas	40
4.8. Koefisien Determinan (R).....	42
4.9. Persamaan Model	43
4.10. Uji Serempak (Uji F)	44
4.11. Uji Serempak (Uji t)	45

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	16
4.1. Struktur Organisasi PT. Catur Karya Sentosa.....	31
4.2. Uji Normalitas	39
4.3. Uji Normalitas PP-Plot	39
4.4. Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	50
2. Hasil uji statistik	52
3. Tabulasi jawaban responden.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Persaingan industry yang semakin ketat memaksa setiap perusahaan harus mampu bekerja dengan seefisien dan seefektif mungkin hal ini diakibatkan usaha-usaha para saingan didalam pasar yang selalu memberikan produk yang terbaik dengan harga yang terjangkau atau sering dengan harga yang murah.

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

Banyaknya karyawan di PT Catur Karya Sentosa 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.

Banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan alasan mereka tidak puas dengan pekerjaan dan juga dengan gaji, serta kehidupan kerja

yang kurang baik menjadi fenomena yang sering terjadi di PT Catur Karya Sentosa saat ini.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dirumuskan masalah adalah "apakah faktor work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention Karyawan pada PT. Catur Karya Sentosa Medan".

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention* Karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai pedoman dalam rangka mengurangi angka keluar masuk pegawai dan meningkatkan efisiensi Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.
2. Bagi Lembaga Penelitian Universitas HKBP Nommensen, merupakan tambahan kekayaan penelitian studi kasus untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan.

3. Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai work life balance , kepuasan kerja dan turnover intention.
4. Bagi Peneliti berikutnya, sebagai referensi dalam melakukan penelitian khususnya mengenai work life balance , kepuasan kerja dan turnover intention.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Tentang *Work Life Balance*

Work / life balance, selalu menjadi masalah utama dalam sejarah. 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 bekerjasangat 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. Sebuah perusahaan bisnis memiliki sebuah proyek pemasaran yang harus dilakukan dalam beberapa hari atau minggu, yang akan mengambil tim dari 10 anggota karyawan, tetapi jika perusahaan sampai kekurangan karyawan untuk menyelesaikan proyek itu, tim itu-lah yang harus bekerja ekstra dengan energi ekstra dan waktu ekstra. Contoh lain, sebuah perusahaan perjalanan kemungkinan besar akan membutuhkan beberapa karyawan yang akan melakukan pekerjaan berkeliling dunia, akibatnya, karyawan ini mendapat resiko hidup jauh dari keluarganya. 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 stres 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. (Harvard Business School, 2005), McShane (2010) menyatakan *work life balance is the degree to which a person minimizes conflict between work and non work demand*

Work-life balance adalah tentang orang yang memiliki ukuran kontrol dari kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini dicapai ketika hak individu untuk hidup dipenuhi di dalam dan di luar pekerjaan yang dibayar diterima dan dihormati sebagai norma, untuk saling menguntungkan dari bisnis, individu dan masyarakat (http://www.cummunitybusiness.org.hk/focuss_areas/WLB.html), (<http://ml.scribd.com/doc/89532845/Tugas-HI-Team-Work-1006742283-Dwi-Citra>)

Dalam pengukuran *work life balance* digunakan dua indikator yaitu *work life conflict* dan *life work conflict* yang diadopsi dari Netemeyer, et al., (1996)

2.2. Teori Tentang Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Judge dan Locke (1993) dalam kepuasan kerja merupakan cerminan dari kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari

pengalaman kerja seseorang. Judge dan Locke (1993) juga menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dipengaruhi oleh proses pemikiran seseorang. Judge dan Locke (1993) mengemukakan apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya.

Proses pemikiran yang menyimpang atau yang bertolak belakang dengan hati nurani akan berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya apabila pikiran seseorang sedang jernih maka pekerjaannya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Davis *et al.* (1989) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang karyawan yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan periaaku.

Davis dan Newstrom (1989) selanjutnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dinilai sebagai suatu aspek dari kepuasan hidup. Pengalaman dari suatu pekerjaan mempengaruhi persepsi untuk bekerja atau sebaliknya.

Kepuasan kerja menurut Porter *et al.* (1974) dalam Slamet (2002) merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Ditambahkan oleh Spector (1997) bahwa kepuasan kerja merupakan derajat atau tingkatan seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Penilaian sikap karyawan seperti kepuasan kerja telah menjadi

suatu aktivitas umum dalam organisasi karena manajemen mempunyai kepedulian terhadap kesejahteraan fisik dan psikologi para karyawan. Kreitner dan Kinicki (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merefleksikan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya.

2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Secara formal kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional atas hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki 3 dimensi yaitu:

- (1) kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja,
- (2) kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang,
- (3) kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Kepuasan kerja merujuk pada sifat umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, dan sebaliknya seseorang dengan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins, 2003). Sedangkan menurut Greenberg & Baron, 20003, dimensi kepuasan kerja terdiri dari: *pay* (penghasilan/gaji), *the work it self*, (pekerjaan itu sendiri), *promotion opportunities* (kesempatan promosi), *supervision* (pengawasan), dan *coworkers* (rekan kerja).

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor menurut Herzberg yang dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene*) dan faktor pemotivasi. Faktor pemeliharaan antara lain : kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan kerja, upah, kondisi kerja, status, dan keamanan kerja. Faktor pemotivasi antara lain : dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab.

Beberapa pernyataan tentang kepuasan kerja ada yang dihubungkan dengan motivasi karena dua hal ini dapat merupakan faktor yang dapat memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang dapat dibedakan sebagaimana dikemukakan oleh Winardi (2001 : 137) yaitu bahwa "kepuasan merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena tujuan tertentu, motivasi berkaitan dengan keinginan-keinginan dan bagaimana memenuhinya dalam situasi kerja".

Kepuasan kerja muncul setelah seorang pegawai menerima hasil dari apa yang telah ia laksanakan, dapat dalam bentuk perasaan puas atau sebaliknya tidak puas, sedangkan motivasi lebih cenderung kepada keadaan yang akan datang yang diharapkan sehingga mendorong pegawai tersebut untuk berusaha

agar keinginannya dapat terwujud di masa datang.

Sependapat dengan pernyataan di atas mengenai pengertian motivasi dan kepuasan kerja dikemukakan oleh Lawler yang kutip oleh Hersey dan Kenneth (1993 : 77) : *Motivation is influence by forward looking concerning the relationship between performance and rewards, while satisfaction refers to people's feeling about the rewards they have received. Thus satisfaction is a consequence of past events while motivation is a consequence of their expectations about the future.*

2.3. Teori Tentang Turnover Intention

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins, 2003). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw *et al.*, 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Voluntary turnover dibedakan atas dasar sifatnya menjadi dua yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah

yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik, masalah dengan pimpinan, atau alternatif tempat kerja lain yang lebih baik. Dalton dan Todor (1981) dalam Agus (2002) mengemukakan bahwa *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, tinggal di rumah menjaga anak-anak dan karena kehamitan.

Turnover intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Agus, 2002). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. *Turnover* dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor., 1981 dalam Agus, 2002).

Penelitian tentang faktor-faktor penyebab keinginan untuk berpindah dari lingkungan kantor akuntan publik antara lain dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999). Hasil penelitian tersebut yang memakai variabel ganda (*bivariate*), menemukan variabel yang secara konsisten memiliki hubungan

langsung penyebab keinginan untuk berpindah adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Model penelitian mengenai keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya berhubungan dengan persepsi atas tekanan pekerjaan dan keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya melalui berbagai indikasi langsung tentang berhentinya seseorang dari pekerjaannya seperti faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Mikklesen *et al.*, 2000).

Suatu perpindahan kerja suka rela terutama ditujukan untuk memahami cara menurunkan tingkat perputaran melalui cara-cara yang dapat dilakukan organisasi, maka masalah yang ditimbulkan penggunaan variabel *turnover* harus diatasi. Keinginan berpindah lebih mendekati tingkat perpindahan secara suka rela yang dapat dihindari karena evaluasi mengenai keinginan berpindah belum memuaskan dan memperhitungkan tekanan pribadi yang menyebabkan *unavoidable voluntary turnover*.

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.

Hasil beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan (Lee dan Mowday, 1987;

Michaels dan Spector, 1982). *Turnover intentions* mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Penelitian ini menekankan pengertian *turnover* yang sesungguhnya. Penelitian ini didasarkan pengertian *avoidable voluntary turnover* dengan tujuan untuk mengurangi *turnover*.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000) dalam edi suhanta (2010) yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

2.4. Penelitian Terdahulu

Nafiudin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt bank agroniaga tbk cabang bandung, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian descriptive survey dan explanatory survey. Untuk operasional variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (variabel X1) yaitu work life balance dan variabel bebas kepuasan kerja (X2) serta variabel terikat (variabel Y) yaitu turnover intention. Data diperoleh dari seluruh karyawan PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan metode Likert's summated rating (LSR). Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif yang menggambarkan setiap variabel secara terperinci dan dengan analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel bebas dan variabel terikat.

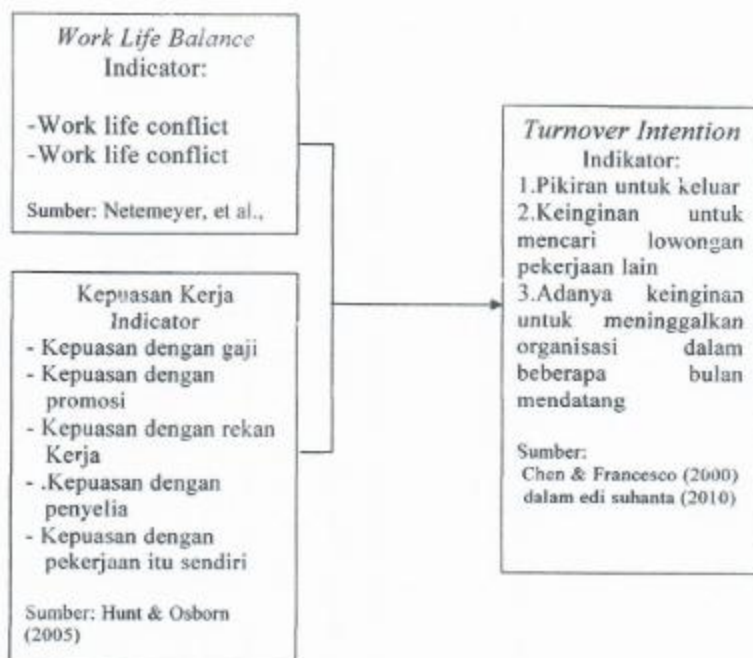
Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work life balance yang dirasakan oleh karyawan dalam kategori sedang, dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga termasuk kedalam kategori sedang, sedangkan untuk tingakat turnover intention yang dialami oleh karyawan termasuk kedalam kategori sedang, hasil dari analisis jalur dan hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention

Sylvia Nanggoy; (2005) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intentions di PT. Andalan Pacific Samudera di Surabaya. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa: koefisien korelasi simultan (Multiple R) sebesar 0,974, berarti arah dan keceratan hubungan antara variabel-variabel kepuasan kerja (the works, quality of supervision, relationships with co-worker, promotion opportunities, dan pay) secara simultan (bersama-sama) adalah positif dan kuat. Nilai multiple R dikategorikan kuat karena mendekati nilai satu (1), dimana nilai satu (1) adalah nilai sempurna. Jika nilai multiple R adalah satu (1) berarti turnover intention dipengaruhi sangat dominan oleh variabel bebas (the works, quality of supervision, relationships with co-worker, promotion opportunities dan pay) dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi turnover intention pelanggan di luar variabel-variabel tersebut. Pengaruh the works terhadap turnover intention adalah 0,21, berarti bahwa besarnya kontribusi the works (X1) terhadap turnover intention adalah sebesar 21%. Pengaruh quality of supervision terhadap turnover intention adalah 0,81, berarti besarnya kontribusi quality of supervision (X2) terhadap turnover intention adalah sebesar 81%. Pengaruh relationships with co-worker terhadap turnover intention adalah 0,38, berarti besarnya kontribusi relationships with co-worker (X3) terhadap turnover intention sebesar 38%. Pengaruh promotion opportunities terhadap turnover intention adalah 0,34, berarti besarnya kontribusi promotion opportunities (X4) terhadap turnover intention sebesar 34

% . Pengaruh pay terhadap turnover intention adalah 0,42, berarti besarnya kontribusi pay (X5) terhadap turnover intention sebesar 42%. Nilai koefisien determinasi (r^2) maka dapat dipahami bahwa variabel quality of supervision (X2) mempunyai kontribusi dominan terhadap turnover intention, yaitu sebesar 81%

2.5. Kerangka Konseptual

Turnover intention tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan khususnya biaya operasinalisasi perusahaan dimana akan meningkat biaya investasi sumber daya manusia. Jika turnover intention karyawan terjadi disebuah perusahaan maka sebenarnya ada banyak faktor yang mempengaruhinya atau yang menimbulkannya, Muhammad Imran Malik et, al. 2010 dalam penelitiannya menemukan bahwa *work life balance* dan *job satisfaction* berhubungan dengan *turnover intention*.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan"

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, Nazir (2005, 54) menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.1.2. Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research* Sugiyono (2003) menyatakan bahwa, penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT. Catur Karya Sentosa Medan yang berlokasi di Jln. Bambu II Komplek Graha Niaga Blok A No. 5 Medan. Adapun penelitian ini dilaksanakan dari September 2012 sampai dengan Maret 2013.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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. adapun sebaran karyawan tersebut di setiap perusahaan terlihat dalam Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel III.1
Sebaran Populasi Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan Yang ditempatkan oleh PT.Catur Karya Sentosa Medan. (orang)
1.	Graha Niaga	10
2.	Perumahan Alam Hijau	3
3.	First Finance	3
4.	Sumut Pos	4
5.	Karaoke Nav II	5
6.	Toko Asia	1
7.	Asian Light	1
8.	Tumble Tots	2
9.	Tobrubber	3
10.	Intraco Penta	4
11.	Dynea Mugi	5
12.	Intraco	1
Total		42 orang

Sumber: PT. Catur Karya Sentosa Medan (data diolah 2012)

3.3.2 Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian ini (sensus) yaitu semua pegawai kontrak yang dimiliki oleh PT. Catur Karya Sentosa Medan yang ditempatkan di 12 perusahaan di Medan dengan jumlah 42 orang, dan cara pengambilan sampel dilakukan dengan menjumpai langsung ke perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja dengan mempedomani data yang ada di PT. Catur Karya Sentosa Medan tentang jumlah karyawan, nama, dan tempat bekerja karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan 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.
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*.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer diperoleh dari wawancara (*Interview*) dan daftar pertanyaan (*Questionnaire*).
- b. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi.

3.6. Identifikasi dan Overasionalisasi 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).

Definisi operasional variabel penelitian ini dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian: Definisi, Dimensi, Indikator, dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
X_1 Work Life Balance McShane (2010) <i>work life balance is the degree to which a person minimizes conflict between work and non work demand</i>		1. <i>work life Conflict</i> 2. <i>life work conflict</i>	Ordinal Ordinal
(X_2) Kepuasan Kerja Adalah perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaan mereka. sikap umum atau respon emosional terhadap pekerjaannya (Schermerhorn, Hunt Osborn 2005)	1. Kepuasan Dengan Gaji (Satisfaction wirh pav) 2. Kepuasan dengan promosi (Satisfaction wirh promotion) 3. Kepuasan dengan rekan sekerja(Satisfaction wirh co-workers) 4. Kepuasan dengan pekerjaan sendiri(Satisfaction wirh work it self)	- Gaji yang lebih baik - Gaji yang cukup dibandingkan dengan kebutuhan - Tunjangan - Frekuensi promosi - Keyakinan pada pekerjaan baik - Tingkat kemajuan bekerja - Kepuasan dengan rekan kerja - Tanggung jawab rekan kerja - Hasil kerja rekan kerja - Tingkat tanggung jawab - Mencari lowongan pekerjaan lain - Keberhasilan kerja	Ordinal
Y Turnover Intention Niat untuk pindah yaitu keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan		1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan mencari kerja lain 3. Adanya keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	Ordinal

Sumber: Netemeyer, et al., Sumber: Hunt & Osborn (2005), Chen & Francesco (2000) dalam edi suhanta (2010)

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Pengujian validitas

Validitas menunjuk kepada sejauhmana alat pengukur itu dapat melakukan fungsinya mengukur dengan cermat dan tepat sesuai yang diharapkan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya ia lakukan. (Kuncoro, 2003)

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut semakin menunjukkan semakin mengenai sarasanya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini akan dilakukan kepada 30 orang di Perusahaan *Outsourcing* PT "ASS". Pengujian validitas instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi antara setiap butir pertanyaan dan total pertanyaan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Cara lain untuk menguji validitas data adalah dengan menggunakan *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{(\sum XY) - \frac{(X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\frac{(\sum X)^2(\sum Y)^2}{((\sum X^2) - n)(\sum Y^2 - n)}}$$

R_{xy} = Koefisien korelasi produk moment antara butir instrument yang akan digunakan dengan skor semua butir instrument dalam variable yang bersangkutan

X = Jumlah skor butir instrument yang digunakan

Y = Jumlah skor semua butir dalam varviabel tersebut

n = Jumlah responden sementara

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid (arikunto).

3.7.2. Pengujian Reliabilitas

Tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dinamakan reliabilitas. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relative konstan, maka alat ukur tersebut reliabilitas. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukur yang baik.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Cronbach Alfa* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alfa* $> 0,60$ (ghozali, 2005).

Menurut Ghozali (2005), "Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsiste atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, yaitu; 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang; 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja”.

Sekaran (2000) menyatakan bahwa “*Reliabilities less than 0,60 are considered to be poor those in the 0,7 range, acceptable and those over 0,80 good*”. Artinya dalam reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan seterusnya 0,8 keatas dinyatakan baik.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linier berganda Hipotesis pertama menggunakan model persamaan sebagai berikut:

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

dimana :

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

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya.

Menurut Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

b. Uji F (Uji Serempak)

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. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan 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 serempak 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 serempak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.

c. Uji t (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja secara parsial 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.

$H_0 : b_1 \neq 0$. 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.

$H_0 : b_1 \neq 0$. Artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} , dan criteria 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 $\alpha = 5\%$

3.9. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak, menurut Sugiyono (2005)

Cara yang sering digunakan adalah dengan melihat tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal karena meyebar secara merata ke kiri dan kekanan. Atau dapat juga kita lihat dari grafik Normal P-P plot.

Jika Grafik Normal Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independent* yang memiliki kemiripan dengan variabel *independent* lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel *independent* tersebut.

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang

digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Masalah multikolinieritas tidak dijumpai pada regresi sederhana karena dalam regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen saja.

Pengujian multikolinieritas pada usulan penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau

dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (2003).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

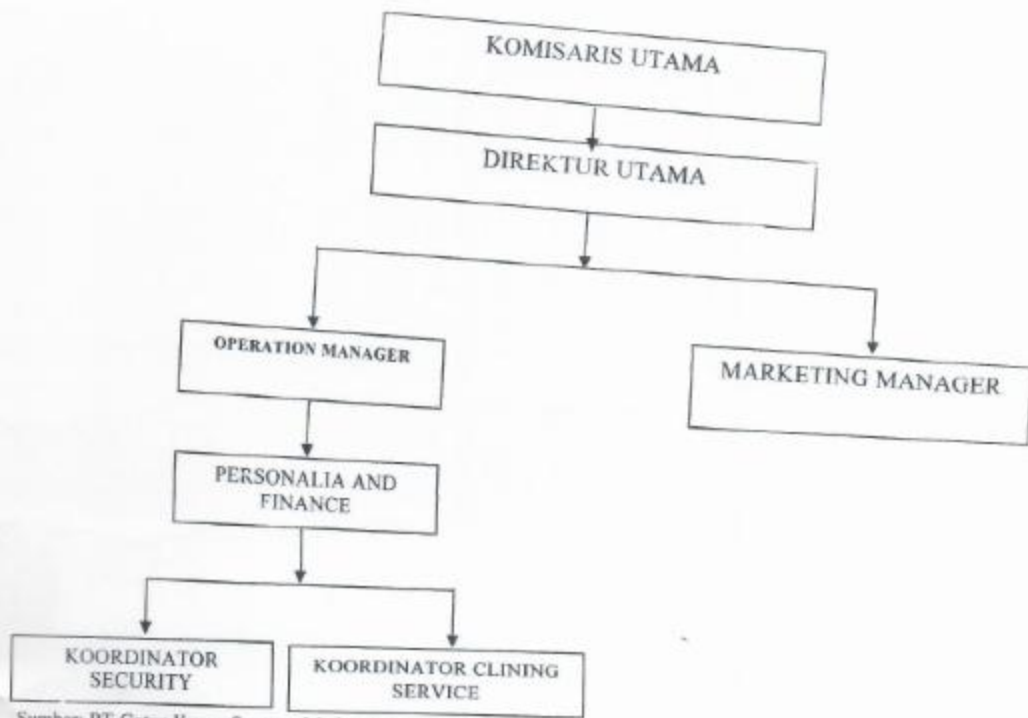
4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Catur Karya Sentosa didirikan oleh 4 (empat) Orang Pendiri yang masing-masing komposisi saham yang sama yaitu Bobby Citra. SKom.SH (Komisaris Utama), Irawaty Lisda. SH (Komisaris), Effendy Sinubaji. SE.SH (Direktur Utama) dan Herman. SH.MKn (Direktur) dan para pendiri mempunyai cara pandang yang sama terhadap dunia usaha. PT. Catur Karya Sentosa, memiliki gedung kantor sendiri berkedudukan di Medan beralamat dan berkantor Pusat di Jalan Bambu II, Komplek Graha Niaga Blok A No. 5 Medan yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 35 tanggal 16 Januari 2009 yang dibuat dihadapan San Smith.SH notaris di Medan dan telah mendapat Pengesahan sebagai Badan Hukum Perseroan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-08455.AH.01.01.Tahun 2009 tanggal 19 Maret 2009.

PT. Catur Karya Sentosa dalam menjalankan Usahanya, secara legalitas telah mendapat Izin dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan berdasarkan Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor : 0383/02.13/PK/II/2009 tanggal 17 February 2009 dan juga telah didaftarkan di dalam Daftar Perusahaan berdasarkan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas (TDP) Nomor : 02.12.1.74.11837 tanggal 18-05-2009. Struktur

organisasi PT. Catur Karya Sentosa ditunjukkan pada Gambar 4.1 dibawah ini.



Sumber: PT Catur Karya Sentosa Medan (tahun 2013)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Catur Karya Sentosa Medan

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase %
17 – 20	2	4,76%
21 – 25	3	7,14%
26 – 30	17	40,48%
31 – 35	20	47,62%
Total	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang berumur diatas 35 tahun hal ini diakibatkan bahwa tenaga *outsourcing* di PT Catur Karya Sentosa Medan ini sebagian besar bekerja sebagai satpam yang tentunya memerlukan fisik yang kuat sehingga PT Catur Karya Sentosa Medan merekrut tenaga *outsourcing* yang masih mudah bahkan yang sangat muda yaitu dibawah 20 tahun, dari tabel diatas juga ditunjukkan bahwa 88,1% tenaga kerja berumur 26 sampai dengan 35 tahun dimana pada rentang umur tersebut merupakan usia yang sangat sesuai untuk mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan fisik yang kuat.

4.1.2.2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	34	80,95%
Diploma (D-3)	6	14,29%
Sarjana (S-1)	2	4,76%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Dari Tabel 4.2 diatas ditunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tamatan SLTA yaitu sebanyak 80,95%, banyaknya pekerja yang memiliki tamatan SLTA dikarenakan pekerjaan yang akan mereka kerjakan tidak menuntut sekolah yang tinggi seperti satpam dan pelayan di rumah makan adapun tamatan diploma dan sarjana dikarenakan ada beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga kasir, selain itu juga dalam pemberian kompensasi dapat dihemat dimana pekerja yang memiliki sekolah yang lebih tinggi biasanya akan menuntut gaji yang lebih tinggi juga, padahal pekerjaan yang akan dikerjakan oleh tenaga *outsourcing* di PT Catur Karya Sentosa Medan dapat dikerjakan oleh tamatan SLTA maka PT Catur Karya Sentosa Medan memilih tenaga kerja yang memiliki tamatan SLTA.

4.1.2.3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan usia seperti pada Tabel 4.3 dimana karyawan PT Catur Karya Sentosa Medan sebagian besar laki-laki yaitu sebanyak 34 orang atau 80,95% sedangkan perempuan hanya 8 orang atau 19,05%, komposisi ini menunjukkan bahwa laki-laki jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan perempuan hal ini diakibatkan oleh jenis pekerjaan yaitu kebanyakan karyawan bekerja sebagai petugas keamanan di beberapa perusahaan.

Karakteristik responden berdasarkan golongan dapat di lihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Golongan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	80,95%
Perempuan	8	19,05%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

4.1.3. Penjelasan Atas Variabel Penelitian

4.1.3.1. Penjelasan Responden Atas Variabel *Work Life Balance*

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.4.
Penjelasan Responden atas Variabel *Work Life Balance*

Nomor Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya menghabiskan waktu yang banyak dikantor sehingga tidak dapat menjalankan kegiatan lain diluar pekerjaan kantor.	0	0.00	6	14.29	14	33.33	10	33.33	12	28.57
Pekerjaan saya membuat saya sulit bertemu dengan keluarga	0	0.00	5	11.90	10	23.81	13	23.81	14	33.33
Sepulang kerja saya selalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama keluarga	0	0.00	4	9.52	16	38.10	17	38.10	5	11.90
Tuntutan pekerjaan saya lebih banyak dari pada tuntutan dari keluarga	0	0.00	8	19.05	15	35.71	11	35.71	8	19.05
<i>Deadline</i> dan <i>schedule</i> pekerjaan saya, mengakibatkan saya harus merubah jadwal kegiatan lain diluar kegiatan kantor.	0	0.00	3	7.14	15	35.71	16	35.71	8	19.05
Tuntutan urusan keluarga/pribadi membatasi jumlah jam saya dikantor	1	2.38	6	14.29	14	33.33	14	33.33	7	16.67
Kehidupan keluarga/pribadi saya mengganggu saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	0	0.00	7	16.67	16	38.10	11	38.10	8	19.05
Kekawatiran tentang apa yang terjadi dirumah membuat saya sulit bekerja dengan baik	0	0.00	10	23.81	21	50.00	9	50.00	2	4.76
Saya sangat letih mengurus pekerjaan rumah sehingga sampai ditempat kerja saya sudah letih	5	11.90	19	45.24	10	23.81	4	23.81	0	0.00
Saya bekerja dengan baik karena kehidupan keluarga saya mandiri	0	0.00	2	4.76	13	30.95	16	30.95	11	26.19

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Untuk pertanyaan tentang *Work Life Balance* masih banyak responden memilih jawaban kurang setuju, dan tidak setuju, tetapi untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju hanya dua pertanyaan yang ada memilih yaitu

untuk pertanyaan nomor 6 dan nomor 9 dan untuk nomor 6 hanya ada satu orang responden yang memilih, dan untuk pilihan jawaban setuju dan sangat setuju jumlah responden yang memilih cukup banyak.

4.1.3.2. Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.5.
Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

Nomor Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima, dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	0	0.00	12	28.57	11	26.19	12	28.57	7	16.6
Saya merasa puas atas tunjangan yang saya terima	0	0.00	8	19.05	16	38.10	10	23.81	8	19.0
Gaji dan tunjangan di perusahaan ini lebih besar daripada perusahaan lain	0	0.00	6	14.29	10	23.81	17	40.48	9	21.4
Promosi jabatan diperusahaan ini sangat jarang terjadi	0	0.00	7	16.67	14	33.33	10	23.81	11	26.1
Apabila pekerjaan saya baik maka saya akan dipromosikan	0	0.00	2	4.76	17	40.48	17	40.48	7	16.6
Saya puas dengan peningkatan karier saya diperusahaan ini	0	0.00	5	11.90	7	16.67	17	40.48	13	30.9
Rekan kerja deperusaan ini selalu memberikan dukungan kepada saya	0	0.00	3	7.14	16	38.10	18	42.86	5	11.9
Saya bekerja sama dengan rekan yang bertanggung jawab	0	0.00	2	4.76	22	52.38	13	30.95	5	11.9
Jika saya minta rekan kerja mengerjakan pekerjaan tertentu maka mereka akan mengerjakannya dengan baik	0	0.00	3	7.14	18	42.86	11	26.19	10	23.8
Para manajer ditempat saya memberikan dukungan kepada saya	0	0.00	3	7.14	23	54.76	13	30.95	3	7.1
Para manajer ditempat saya memiliki motivasi yang tinggi untuk memecahkan masalah yang	0	0.00	3	7.14	16	38.10	17	40.48	6	14.2

dihadapi bawahan										
Saya lebih suka pekerjaan yang lain daripada pekerjaan yang saya kerjakan sekarang	2	4.76	7	16.67	18	42.86	9	21.43	6	14.2
Saya senang dengan tanggung jawab yang saya miliki	1	2.38	9	21.43	19	45.24	12	28.57	1	2.3
Saya maresa tingkat keberhasilan pekerjaan saya masih rendah	4	9.52	20	47.62	10	23.81	5	11.90	3	7.1

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Untuk pertanyaan tentang Kepuasan Kerja ditunjukkan pada tabel diatas bahwa masih banyak responden yang memilih jawaban kurang setuju dan tidak setuju tetapi yang menjawab sangat tidak setuju hanya beberapa orang dimana untuk pertanyaan nomor 1 sampai nomor 11 tidak satupun yang memilih jawaban sangat setuju hanya ada beberapa orang yang menjawab sangat tidak setuju untuk pertanyaan nomor 12, 13, dan 14.

Sedangkan untuk pilihan jawaban sangat setuju dan setuju jumlah responden yang memilih cukup banyak hal ini juga mengindikasikan bahwa cukup banyak karyawan yang merasa puas bekerja di perusahaan ini walaupun banyak juga yang merasa kurang puas.

4.1.3.3. Penjelasan Responden Atas Variabel *Turn Over Intention*

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel *Turn Over Intention* (Y) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.6
Penjelasan Responden atas Variabel *Turn Over Intention*

Nomor Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan	0	0.00	1	2.38	15	35.71	23	54.76	3
Saya akan aktif mencari pekerjaan lain	0	0.00	4	9.52	18	42.86	8	19.05	12	28.57
Saya berencana meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan	1	2.38	2	4.76	15	35.71	15	35.71	9	21.43

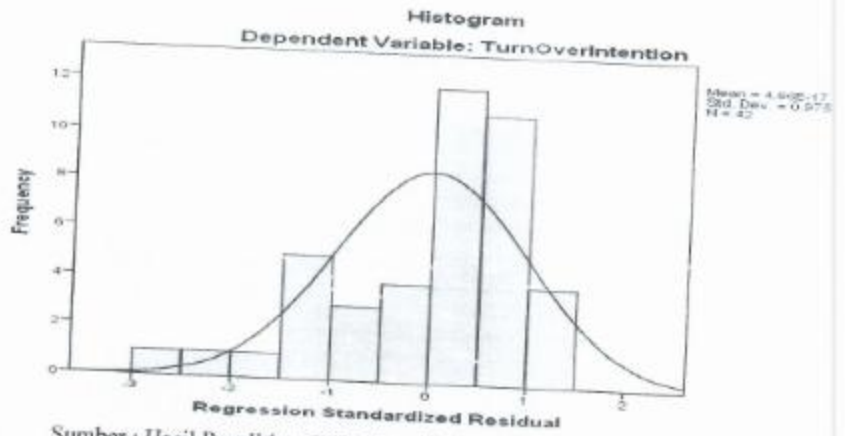
Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa hanya ada satu orang responden yang menjawab sangat tidak setuju untuk pertanyaan nomor 3, dan walapun ada yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju untuk pertanyaan nomor 2 dan 3 tetapi jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah pilihan setuju, hal ini menunjukkan bahwa walaupun status pegawai bukan pegawai tetap tetapi banyak juga yang tidak memikirkan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan ini.

4.2 Pengujian Asumsi Klasik

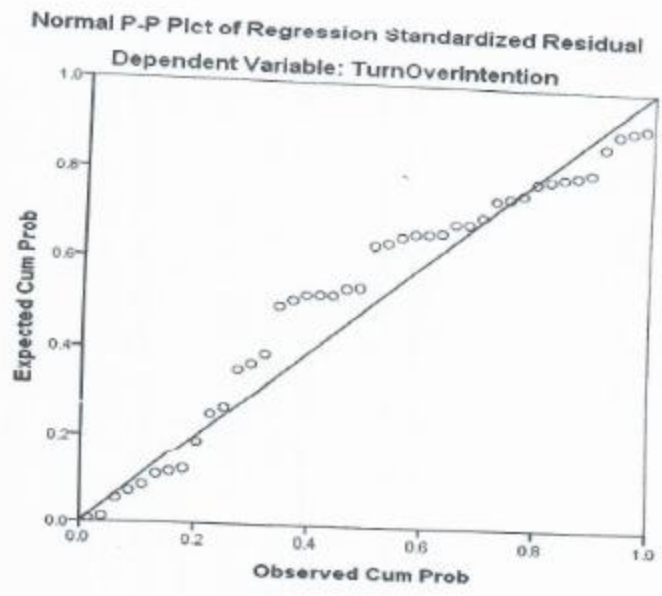
4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu histogram dan P-P Plot. Tampilan grafik histogram seperti yang terdapat pada Gambar 4.2 dibawah ini memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Pada Gambar 4.3 Grafik Normal Plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinierisitas

Pengujian multikolinierisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity 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 4.7. ini bawah ini 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. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

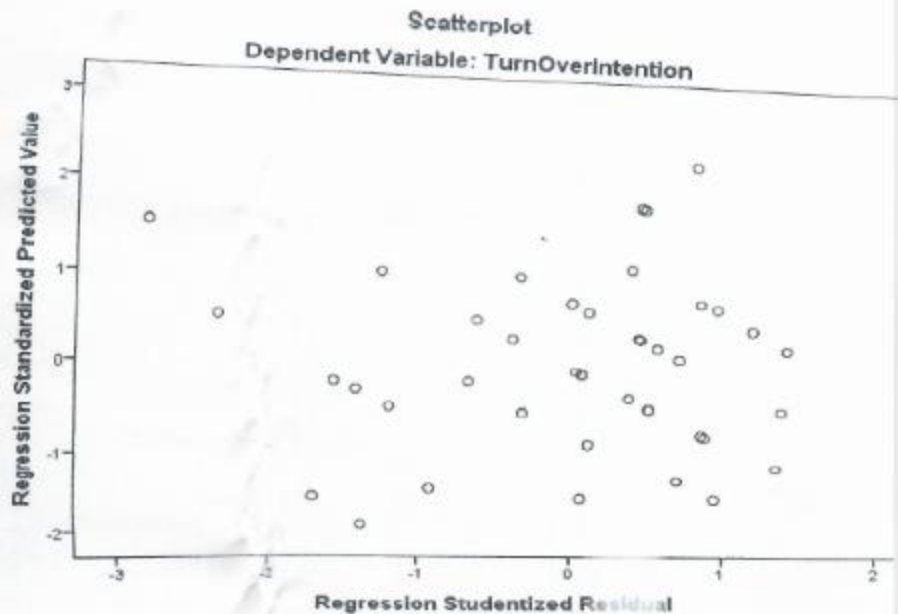
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statisti	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	-4.654	2.184			
1 WorkLifeBalance	.276	.062	.517	.809	1
KepuasanKerja	.130	.041	.370	.809	1

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995).

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 4.4 dibawah ini :



Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Gambart 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1 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 dalam Tabel 4.10 dibawah ini:

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

Tabel 4.18 Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
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)

4.3.2. Model Persamaan

Berdasarkan Tabel 4.9 dibawah dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar -4.654 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah sebesar 0.275 untuk X_1 , dan sebesar 0.130 untuk X_2

Tabel 4.9 Model Persamaan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-4.654	2.184			
1 WorkLifeBalance	.275	.062	.517	.809	1.
KepuasanKerja	.130	.041	.370	.809	1.

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -4.654 + 0.275 X_1 + 0.130 X_2$$

Dimana :

Y = Turn Over Intention

X_1 = Work Life Balance

X_2 = Kepuasan Kerja

4.3.3 Uji Serempak (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 4.10 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 serempak work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turn over intention, artinya bahwa variabel work life balance dan kepuasan kerja sangat menentukan tinggi rendahnya atau terjadinya turn over intention.

Tabel 4.10 Uji Serempak (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)

4.3.4 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

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Work Life Conflict						
1	Saya menghabiskan waktu yang banyak dikantor sehingga tidak dapat menjalankan kegiatan lain diluar pekerjaan kantor.					
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit bertemu dengan keluarga					
3	Sepulang kerja saya selalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama keluarga					
4	Tuntutan pekerjaan saya lebih banyak dari pada tuntutan dari keluarga					
5	<i>Deadline</i> dan <i>schedule</i> pekerjaan saya, mengakibatkan saya harus merubah jadwal kegiatan lain diluar kegiatan kantor.					
B. Life Work Conflict						
6	Tuntutan urusan keluarga/pribadi membatasi jumlah jam saya dikantor					
7	Kehidupan keluarga/pribadi saya mengganggu saya dalam mengerjakan pekerjaan saya					
8	Kekawatiran tentang apa yang terjadi dirumah membuat saya sulit bekerja dengan baik					
9	Saya sangat letih mengurus pekerjaan rumah sehingga sampai ditempat kerja saya sudah letih					
10	Saya bekerja dengan baik karena kehidupan keluarga saya mandiri					

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
C. Kepuasan dengan gaji						
11	Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima, dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
12	Saya merasa puas atas tunjangan yang saya terima					
13	Gaji dan tunjangan di perusahaan ini lebih besar daripada perusahaan lain					
D. Kepuasan dengan promosi						
14	Promosi jabatan diperusahaan ini sangat jarang terjadi					
15	Apabila pekerjaan saya baik maka saya akan dipromosikan					
16	Saya puas dengan peningkatan karier saya diperusahaan ini					
E. Kepuasan dengan rekan kerja						

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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 balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention* karyawan yang menunjukkan $F_{hitung} (3,179) > F_{tabel} (2,92)$.
Catur Karya Sentosa Medan, hal ini didasarkan hasil yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} (4,438) > F_{tabel} (2,92)$, sedangkan variabel kepuasan kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap 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 *turn over intention* karyawan.
2. 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 sisanya sebesar 42,8% *turn over intention* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,8% *turn over intention* karyawan, dapat dijelaskan oleh sisanya sebesar 42,8%.

dipelaskan variabel lainnya, seperti konflik peran, ketidaknyamanan kerja, ketidakjelasan peran, dan lain-lain.

5.2. Saran

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 (*turn over intention*) dimasa mendatang.

2. Beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam model penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat *turn over intention* karyawan antara lain konflik peran, ketidaknyamanan kerja, ketidakjelasan peran, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

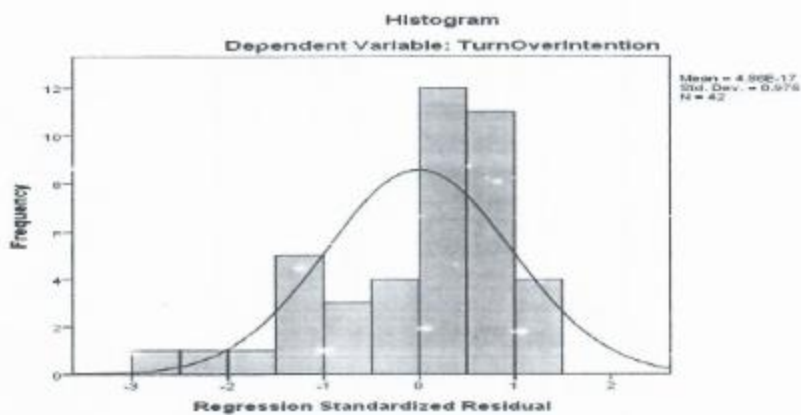
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Artikunto Subarlimi. 2003. *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Dessler Gary. 2005. *Human Resource Management*. Tenth edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Fu'ad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi ketiga, Penerbit BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., Invacevich, John M., danDonnelly, Jane H. Jr., 1996. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani,MM, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Gonzali Syadam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- G.T. Milkovich, J.M. Newman. 2002. *Compensation*, Seventh Edition, Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Hasbuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. 2006. *Perilaku Manajemen dan organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, Mudraja. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mas'ud. 2004. "Survey Diagnosis Organisasional", Undip, Semarang.
- Milkovich, George T., Cerolyn M. Milkovich, Jerry M. Newman, 1996, *Compensation*, Richard D.Irwin, USA.
- Moh. Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Anggota IKAPI.

- Mondy R. Wayne, Robert M. Noe, Shaner R. Premaux. 1999 **Human Resource Management**. Seventh edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Mondy R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?**. Edisi ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Owens, Robert G. 1987, **Organizational Behavior in Education**, Third Edition (New Jersey: Prentice-Hall)
- 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.
- Reksobadiprojo, Sukarto, dan T. Hani Handoko, 2001, **Organisasi Perusahaan**, Penerbit BPPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2004. **Riset Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson 2006. **Human Resource Management**. Edisi kesepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singih. 2002. **SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. Jakarta: Gramedia.
- Santoso Singih. 2006. **Menggunakan SPSS Untuk Statistik Non Parametrik**. Penerbit PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan Ketujuh Penerbit Radar Jaya Offset, Jakarta
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono HM, Sonny. 2004. **Metode Riset Sumber Daya Manusia**, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supriyanto. 2009. **Metodologi Riset Bisnis**. Penerbit Indeks, Jakarta.

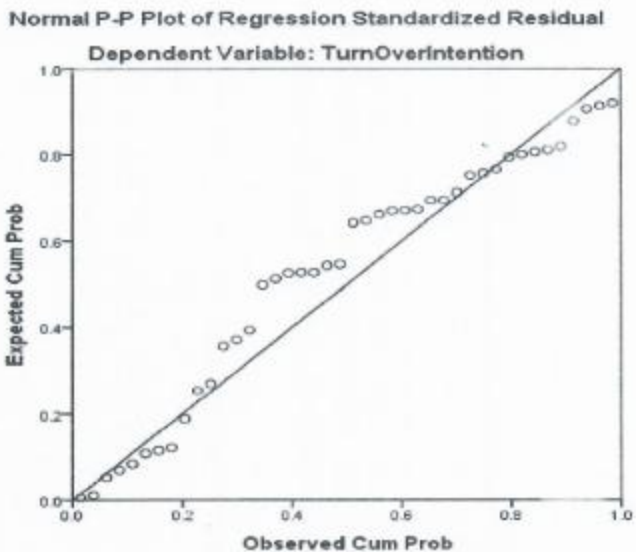
17	Rekan kerja deperusaan ini selalu memberikan dukungan kepada saya							
18	Saya bekerja sama dengan rekan yang bertanggung jawab							
19	Jika saya minta rekan kerja mengerjakan pekerjaan tertentu maka mereka akan mengerjakannya dengan baik							
F. Kepuasan dengan penyelia								
20	Para manajer ditempat saya memberikan dukungan kepada saya							
21	Para manajer ditempat saya memiliki motivasi yang tinggi untuk memecahkan masalah yang dihadapi bawahan							
G. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri								
22	Saya lebih suka pekerjaan yang lain daripada pekerjaan yang saya kerjakan sekarang							
23	Saya senang dengan tanggung jawab yang saya miliki							
24	Saya maresa tingkat keberhasilan pekerjaan saya masih rendah							
H. Turnover Intention								
25	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan							
26	Saya akan aktif mencari pekerjaan lain							
27	Saya berencana meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan							

Lampiran 2. Hasil Uji Statistik

Uji Normalitas



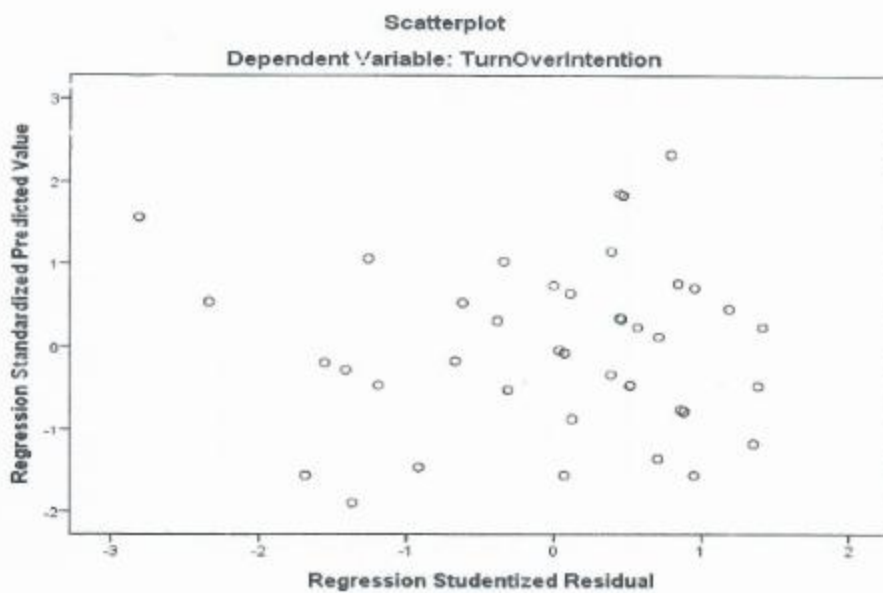
Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-4.654	2.184			
1 WorkLifeBalance	.275	.062	.517	.809	1.238
KepuasanKerja	.130	.041	.370	.809	1.238

Uji Heteroskedastisitas



Koefisien Determinasi

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

Uji Simultan

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

Uji Parsial

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	.130	.041	.370	3.179	.003

a. Dependent Variable: TurnOverIntention

Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden

Work life balance(X2)

Daftar Pertanyaan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TTL
1	5	4	4	2	3	2	3	3	2	5	33
2	4	2	2	2	3	4	2	3		4	26
3	4	3	3	3	5	4	3	2	3	3	33
4	3	4	3	2	2	4	2	3	2	5	30
5	2	3	3	4	4	4	5	3		4	32
6	3	5	5	5	4	5	5	3	1	4	40
7	5	5	3	4	4	4	5	4		5	39
8	3	2	2	4	5	4	4	2	2	5	33
9	5	4	3	4	3	3	3	4		4	33
10	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	41
11	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	32
13	5	4	5	3	3	3	2	3	2	2	32
14	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	38
15	2	3	4	5	3	5	5	5	3	3	38
16	5	4	2	3	3	3	4	2	3	4	33
17	5	2	4	5	3	2	2	3	2	2	30
18	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	31
19	5	5	4	4	4	2	4	4	1	3	36
20	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	33
21	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	36
22	4	5	3	5	4	4	3	2	2	4	36
23	5	4	2	5	4	5	2	3	2	3	35
24	3	4	5	3	4	4	3	5	3	3	37
25	2	3	3	2	4	4	4	3	1	5	31
26	5	5	3	2	5	3	3	2	2	3	33
27	3	4	4	5	3	3	5	3	1	4	35
28	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	33
29	5	2	4	3	3	5	3	4	2	5	36
30	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	32
31	2	3	3	3	2	3	5	4	3	4	32
32	3	4	3	4	5	4	5	3	2	3	36
33	3	4	3	3	5	5	4	3	2	4	36
34	3	3	4	3	5	5	4	3	2	4	36
35	3	5	4	4	2	4	3	4	1	5	35
36	3	5	4	3	4	3	4	2	2	3	33
37	4	5	4	3	5	4	4	4	2	4	39
38	4	5	4	3	3	1	2	3	3	3	30
39	3	5	4	3	3	4	3	2	3	4	31
40	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	31

21	3	5	4	12
22	4	4	5	13
23	3	3	3	9
24	4	3	4	11
25	4	4	3	11
26	5	3	3	11
27	3	3	3	9
28	4	5	3	12
29	4	3	4	11
30	3	4	5	12
31	4	5	4	13
32	4	2	3	9
33	4	3	4	11
34	3	2	3	8
35	3	3	4	10
36	4	3	3	10
37	3	5	3	11
38	4	4	5	13
39	3	4	5	12
40	4	5	3	12
41	3	5	4	12
42	4	5	5	14

28	3	5	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	48
29	3	4	2	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	41
30	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	55
31	2	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	49
32	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	46
33	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	49
34	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	42
35	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	41
36	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	1	37
37	3	2	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	45
38	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	48
39	3	5	3	5	4	5	4	4	5	2	4	1	2	3	50
40	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3	52
41	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	48
42	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	3	4	53

Turn Over Intention (Y)

No	Daftar Pertanyaan			
	1	2	3	TTL
1	3	4	4	11
2	3	2	2	7
3	3	3	5	11
4	2	3	2	7
5	4	2	3	9
6	5	5	5	15
7	4	5	5	14
8	4	4	5	13
9	4	3	3	10
10	4	5	1	10
11	3	3	3	9
12	3	3	4	10
13	4	5	4	13
14	4	3	4	11
15	4	3	3	10
16	4	4	3	11
17	3	5	4	12
18	4	3	4	11
19	4	3	4	11
20	5	3	4	12