

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWATI
MILENIAL BANK JATIM CABANG BONDOWOSO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
Agustin
NIM: E20181031

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2022

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWATI
MILENIAL BANK JATIM CABANG BONDOWOSO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Agustin
NIM: E20181031

Disetujui pembimbing:



M. F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si.
NIP. 19760812 200801 1 015

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWATI
MILENIAL BANK JATIM CABANG BONDOWOSO**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Jum'at
Tanggal: 03 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua



Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M
NIP.196905231998032001

Sekretaris



Ayyu Ainin Mustafidah, M.E.I.
NIP. 199107152019032013

Anggota:

1. Dr. Hj. Khairunnisa Musari, M. MT
2. M. F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si



Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Hamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

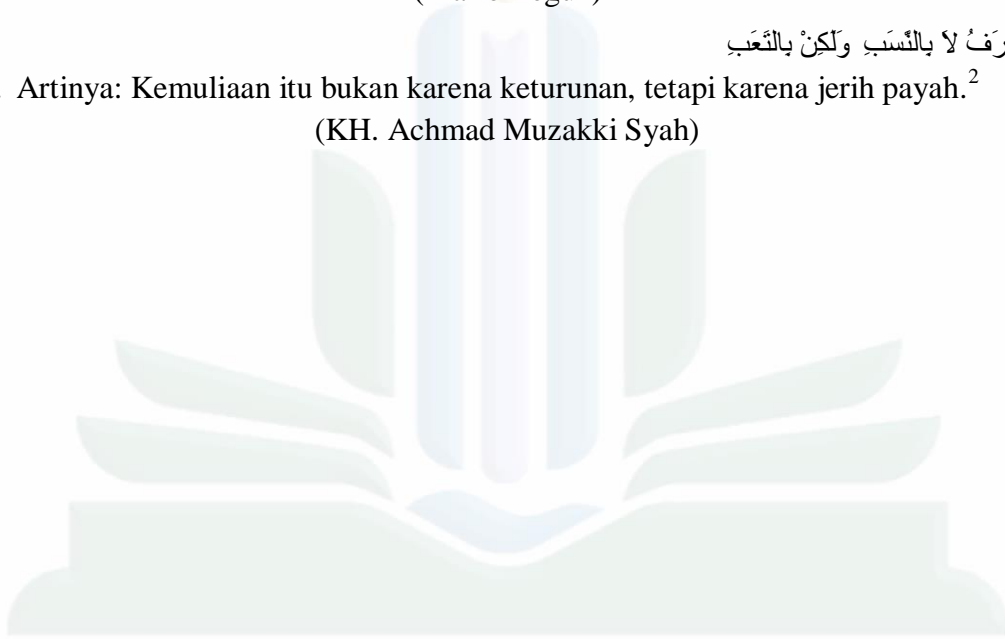
1. “Kamu adalah pemimpin dalam hidupmu sendiri. Pikirkan, katakan, lakukan yang terbaik. Sosial yang baik dan pekerjaan yang baik. Prioritaskan apa yang membuatmu bahagia, keluargamu, dan sekitarmu.”¹

(Mario Teguh)

الشَّرْفُ لَا بِالنَّسَبِ وَلَكِنْ بِالتَّعَبِ

2. Artinya: Kemuliaan itu bukan karena keturunan, tetapi karena jerih payah.²

(KH. Achmad Muzakki Syah)



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Website Brilio Net

² Perkataan KH. Achmad Muzakki Syah, Pengasuh PP. Al-Qodiri 1 Jember.

PERSEMBAHAN

Puji serta syukur alhamdulillah selalu terlimpahkan kepada Sang Pencipta Allah SWT atas hidayahnya serta sholawat dan salam selalu terhaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, berkat syafaatnya tugas akhir bisa tepat waktu terselesaikan. Oleh sebab itu, penyusun persembahkan skripsi ini teruntuk orang-orang tercinta, yaitu:

1. Kedua orang tua saya baik kandung maupun angkat, Bapak Suyaki dan Ibu Supakmi serta Bapak Mohammad Salaman dan Ibu Siti Aminah yang telah mendoakan, mendampingi, dan menginspirasi hidup selama menjadi seorang manusia di jenjang pendidikan hingga menjadi sosok saya saat ini. Semoga amal perbuatan dan doa-doa yang selalu dipanjatkan dikabulkan oleh Allah SWT.
2. Kakakku, Holili beserta keluarganya yang selalu memberikan dukungan untuk terus belajar dalam kehidupan dan untuk tidak menunda mengerjakan skripsi
3. Sahabat-sahabat saya “*Mbois Squad*”, yang selalu memberikan dukungan, kebahagiaan, diskusi unfaedah, dan menjalin pertemanan selama 10 tahun berjalan sampai saat ini.
4. Teman-teman seperjuangan saya sehingga kita bisa menyusun tugas akhir kita bersama-sama.
5. Orang-orang yang mendukung, mendampingi saya dalam pengerjaan skripsi ini khususnya.
6. Serta para pembaca skripsi, semoga bisa bermanfaat bagi peneliti lain mengangkat tema sama dengan persepsi lebih sempurna.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur selalu terlimpahkan kepada Sang Pencipta Allah SWT atas hidayahnya serta sholawat beriring salam terhaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, berkatnya yang mengantarkan kita ke Addinul Islam yakni dari zaman dzahiliyyah menuju zaman terang benderang.

Alhamdulillah, penyusunan skripsi ini terselesaikan guna pemenuhan syarat meraih gelar Strata 1 (S1) yang dilaksanakan oleh UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawati Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso” telah diselesaikan dengan upaya sebaik mungkin, sehingga terwujudlah skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak pernah terlepas dari dukungan pihak-pihak terkait. Maka penyusun mengucapkan terimakasih tiada henti kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M., selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
3. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M., Selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah UIN KHAS Jember yang sudah mendampingi dan mengarahkan penyusun selama di bangku perkuliahan.
4. Bapak M. F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang sudah mengarahkan serta mendampingi untuk melaksanakan penelitian sampai penyusunan skripsi.

5. Yang terhormat bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang sudah menyisihkan waktu, tenaga, pengetahuan, dan do'a sehingga peneliti bisa sampai di titik ini.
6. Yang terhormat Pimpinan beserta karyawan/i Bank Jatim Cabang Bondowoso, khususnya mbak Indah Putri S (Staff Umum), terimakasih atas waktu, tempat, ilmu, dan bimbingan yang telah berikan kepada saya untuk melakukan penelitian ini hingga selesai.
7. Beserta pihak lain yang telah membantu dan mendukung secara moral ataupun material.

Penyusun hanya bisa berdoa atas segala dukungan, dampingan, bantuan, serta partisipasinya agar mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Demikian ucapan rasa syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, skripsi ini bisa terselesaikan. Harapannya skripsi ini bisa berguna bagi semua pihak. Aamiin.

Bondowoso, 01 April 2022

Penulis



Agustin

NIM. E20181031

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Agustin, M. F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si. 2022: *Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.*

Turnover intention dalam suatu organisasi pekerjaan sangatlah penting karena untuk melihat keberhasilan seorang manager dalam memimpin suatu perusahaan. Oleh karenanya, penciptaan *work life balance* dan kepuasan kerja dalam lingkup pekerjaan haruslah mendapat perhatian khusus. Itu semuanya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah.

Rumusan masalah pada penelitian ini ada tiga, diantaranya: 1) Apakah *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso?, 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso?, dan 3) Apakah *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso?

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui apakah *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso. Metode penelitiannya adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso sebanyak 36 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengolahan data analisis regresi logistik biner.

Hasil penelitian dari analisis data menyatakan: 1) *work life balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, 2) kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan 3) *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRACT

Agustin, M. F. Hidayatullah S.H.I., M.Si. 2022: *The Effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on Turnover Intentions of Millennial Employees Bank Jatim Branch Bondowoso.*

Turnover Intentions in working organization is very important because it's to see the success of a manager in leading a company. Therefore, the creation of work life balance in a company should receive a special attention. It will give a positive impact on employee performance in providing service to customers.

There are three problems formulation in this research, of them: 1) Does Work Life Balance have a Significant Effect on Turnover Intentions Of Millennial Employees Bank Jatim Branch Bondowoso?, 2) Does Job Satisfaction have a Significant Effect on Turnover Intentions of Millennial Employees Bank Jatim Branch Bondowoso?, and 3) Do Work Life Balance and Job Satisfaction have a Significant Effect on Turnover Intentions of Millennial Employees Bank Jatim Branch Bondowoso?.

The purpose of this research was to determine whether work life balance dan job satisfaction have an affect on Turnover Intentions of millennial employees Bank Jatim Branch Bondowoso. The research method using in this research is descriptive quantitative with population is millennial employees Bank Jatim Branch Bondowoso as many thirty six respondents. Data collection technique is using questionnaires with data analysis technique using binary logistic regression.

The research from data analysis result show: 1) work life balance has a effect but not significant on Turnover Intentions, 2) job satisfaction has a effect but not significant on Turnover Intentions, and 3) work life balance and job satisfaction have a significant effect on Turnover Intentions

Key word: *Work Life Balance, Job Satisfaction, dan Turnover Intention*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1. Variabel Penelitian	8
2. Indikator Variabel.....	9

F. Definisi Operasional	10
G. Asumsi Penelitian	11
H. Hipotesis.....	11
I. Metode Penelitian	14
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	14
2. Populasi dan Sampel.....	15
3. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.....	16
4. Analisis Data.....	17
J. Sistematika Pembahasan	23
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	25
A. Penelitian Terdahulu	25
B. Kajian Teori.....	36
1. <i>Turnover Intention</i>	36
2. <i>Work Life Balance</i>	41
3. Kepuasan Kerja	44
4. Milenial.....	47
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	49
A. Gambaran Objek Penelitian	49
1. Gambaran Bank Jatim Cabang Bondowoso	49
2. Visi Misi Bank Jatim Cabang Bondowoso	50

3. Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Bondowoso	50
B. Penyajian Data.....	51
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis	53
D. Pembahasan.....	61
BAB IV PENUTUP	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN 1	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Turnover Disektor Industri	3
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Uraian Responden Menurut Usia	51
Tabel 3. 2 Uraian Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 3. 3 Uraian Responden Menurut Status.....	52
Tabel 3. 4 Uraian Responden Menurut Lama Kerja.....	52
Tabel 3. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen	54
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	55
Tabel 3. 8 Hasil Uji Wald (Parsial).....	56
Tabel 3. 9 Hasil Uji G (Simultan).....	57
Tabel 3. 10 Hasil Uji Kecocokan Model.....	58
Tabel 3. 11 Hasil Uji Interpretasi Koefisien	59
Tabel 3. 12 Hasil Turnover Intention.....	59
Tabel 3. 13 Hasil Uji Odds Ratio	60

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Bondowoso	50
Gambar 1 Wawancara Terkait Job Description Analisis Kredit	95
Gambar 2 Wawancara Job Deskriptio dan Pengisian Kuesioner dengan Ops. Kredit	95
Gambar 3 Wawancara Job Deskriptio dan Pengisian Kuesioner dengan Staff Akuntansi	96
Gambar 4 Wawancara Job Deskriptio dan Pengisian Kuesioner dengan Service Assistant (SA).....	96
Gambar 5 Melengkapi Data yang Dibutuhkan dengan Staf Umum	97
Gambar 6 Bersama Staf Umum Sekaligus Pendamping Penelitian	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini generasi milenial menjadi harapan agar dapat memberikan dampak positif bagi lingkungan di masa depan. Generasi milenial juga memiliki tanggung jawab kendali roda perekonomian yang mana nantinya bisa membawa arah pembangunan negara Indonesia lebih maju, inilah yang menjadi beban generasi milenial di era demografi.

Badan Pusat Statistik (BPS) Bondowoso menerbitkan katalog yang menjelaskan hasil proyeksi penduduk Bondowoso di tahun 2021, yang mendapati jumlah penduduknya sebanyak 778.525 orang. Terdiri dari 383.325 laki-laki dan 395.200 perempuan. Besarnya angka rasio jenis kelamin sebesar 97,0 yang artinya diantara 100 perempuan terdapat 97 laki-laki.³ Tentunya hal ini menggambarkan ketimpangan gender mulai bergeser menjadi kesetaraan gender.

Dalam bidang ketenagakerjaan pun, kiprah perempuan semakin luas. Didukung dengan adanya motivasi, cita-cita, dan keinginan untuk bekerja seperti seorang laki-laki tanpa melupakan kodratnya sebagai perempuan.⁴ Disisi lain, meningkatnya jumlah pekerja perempuan ini akan beriringan dengan tuntutan diri sendiri serta tanggung jawab untuk memenuhi keperluan rumah tangga dan segala kebutuhannya. Akan tetapi,

³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso, "Kabupaten Bondowoso dalam Angka 2022", Bondowoso: Badan Pusat Statistik, 2022), 53.

⁴ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018), 87.

akan berbanding terbalik dengan para pekerja perempuan yang belum menikah, tentunya tidak memiliki kewajiban akan hal tersebut. Dua hal yang perlu dipadukan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab dalam rumah tangga, tidak menutup kemungkinan akan memicu terjadinya konflik.⁵

Sebanyak dua per tiga populasi generasi milenial ini masuk dalam angkatan kerja lebih banyak dibandingkan generasi sebelumnya.⁶ Sehingga konflik yang sering terjadi pada karyawan generasi milenial, yaitu kewajiban multi peran mulai dari menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Ketika seorang karyawan milenial menjalankan multi perannya, tidak jarang banyak yang mengalami *imbalance*. Keadaan *imbalance* ini nantinya akan membuat kinerja menurun bahkan akan berdampak dengan keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*.

Karyawan milenial sangat lekat dengan adanya *turnover* karyawan. Mereka memiliki keinginan lebih atas pekerjaannya. Mulai dari terciptanya *work life balance*, kepuasan akan gaji atau tunjangan yang akan mereka dapatkan, serta lingkungan bersama rekan kerjanya. Mereka juga akan lebih mudah berpindah pekerjaan jika apa yang menjadi keinginannya tidak didapatkan. Berikut tingkat *turnover* di berbagai sektor industri:

⁵ Mohammad Hafid dan Arif Partono P, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta". SMART (*Study Dan Management Research*), 14, 3, (2017), 53.

⁶ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018), 78.

Tabel 1. 1
Tingkat Turnover Disektor Industri

No	Sektor industri	Tingkat <i>turnover</i> (%)
1.	Rumah sakit	29.4%
2.	Kesehatan	20.5%
3.	Perbankan	18.7%
4.	Manufaktur	17.0%
5.	Services	16.2%
6.	Non profit sharing	16.2%
7.	Asuransi	12.8%

Sumber: Compdata, 2017

Jika kita lihat pada tabel di atas, hal ini menunjukkan tingkat persentase *turnover* yang tinggi pada perbankan.⁷ Apabila suatu perusahaan dengan tingkat *turnover* diatas 10% bisa dikategorikan tinggi.⁸ Oleh karena itu, perusahaan haruslah benar-benar memperhatikan adanya *turnover intention* ini.

Work life balance jika tercipta dengan baik, maka menyeimbangkan peran baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menjadi hal yang mudah untuk dirasakan. *Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan diri seseorang untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, keluarga, pribadi, sosial, serta kesiapan diri untuk melayani semua tanggung jawab dengan totalitas.⁹ Terlihat bahwasanya setiap karyawan menginginkan tercipta *work life balance* terutama karyawan milenial. Tetapi, hal ini terhalang oleh tanggung jawab diluar non

⁷ Compdata Surveys, “*Turnover Report*”, (United Stated: Compdata Surveys Dan Consulting, Dolan Technologies Corporation), 2017.

⁸ Nabila M. N dan Cholichul Hadi, “Pengaruh Pertumbuhan Karir (Carier Growth) Terhadap Intensi Turnover Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bank Generasi Y”, *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, (2018), 29.

⁹ Rudi Yuli S, “Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), 10.

pekerjaannya yang harus diselesaikan juga. Perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor *work life balance* ini agar dapat tercipta pada diri masing-masing karyawan.

Kepuasan kerja dari seorang karyawan milenial juga akan berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Perbedaan ini muncul akibat kebutuhan mereka yang berbeda dan kondisi di lingkungan kerja yang menyebabkan seseorang memiliki kepuasan yang berbeda dalam bekerja, sehingga akan menyebabkan timbulnya rasa ingin keluar dari tempat kerjanya. Perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan.

Hal seperti ini tidak semua karyawan milenial dapat selaraskan harmonisasi antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Sementara itu, ketika semua terjaga akan keharmonisan antara keduanya, maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan penciptaan *work life balance* ini. Ketika seorang merasakan kepuasan akan kerjanya, maka karyawan akan cenderung untuk memberikan kinerja terbaiknya dan akan bertahan di pekerjaannya. Oleh karena itu, *work life balance* dan kepuasan kerja menjadi faktor dari adanya *turnover intention* dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga memilih Bank Jatim Cabang Bondowoso sebagai objek penelitian dikarenakan adanya masalah *turnover intention*. Hal seperti ini tidak akan hanya terjadi di Bank Jatim Cabang Bondowoso, tetapi adanya *turnover intention* ini bisa terjadi pada setiap perusahaan. Kemudian adanya *turnover intention* pada Bank Jatim Cabang Bondowoso

bukan hanya permasalahan yang baru saja terjadi.¹⁰ Tetapi, *turnover intention* merupakan suatu hal yang sudah biasa terjadi meskipun tidak dalam kategori tinggi. Adapun untuk jumlah karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso dari tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Jumlah Karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso

Tahun	Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
	Laki-laki	Perempuan	
2019	75	46	121
2020	72	41	113
2021	70	36	106

Sumber: Hasil Wawancara dengan Staf Umum, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dimulai tahun 2019-2021 terjadi penurunan jumlah karyawan. Pada tahun 2019 ke 2020 berkurang 7 karyawan dengan rincian 3 karyawan dan 5 karyawan. Pada tahun 2020 ke tahun 2021 berkurang 3 karyawan dan 4 karyawan. Berkurangnya jumlah karyawan bukanlah dikarenakan adanya pemecatan dari pihak bank, akan tetapi keinginan dari diri karyawan itu sendiri untuk berhenti.¹¹ *Turnover intention* ini juga disebabkan tidak terbukanya promosi diri untuk jenjang karir karyawan, sesekali niatan untuk keluar atau berhenti itu muncul pada diri karyawan, dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan jabatan mereka.¹² Sehingga hal-hal seperti ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

¹⁰ Indah Putri S, Wawancara, Bondowoso, 07 Februari 2022.

¹¹ Ibid., 7 Februari 2022.

¹² Karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso, Wawancara, Bondowoso, 07 Februari 2022.

Berdasarkan fenomena diatas, maka hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso”.

B. Rumusan Masalah

Peneliti menentukan rumusan permasalahan apa saja yang diangkat, diantaranya:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso?
3. Apakah *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso?

C. Tujuan Penelitian

Peneliti menentukan apa saja yang menjadi tujuan-tujuannya, diantaranya:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

D. Manfaat Penelitian

Terkait dengan manfaat yang diinginkan oleh peneliti, diantaranya:

1. Teoritis

Harapan dari akhir penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak dan memperluas wawasan keilmuan mengenai tema dalam pembahasan penelitian.

2. Praktisi

Secara praktisi, harapan dari penelitian ini dapat bermanfaat juga bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

- a. Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai laporan akademis Strata 1 bagi prodi Perbankan Syariah serta menjadi acuan keilmuan lainnya.

- b. Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai informasi bagi instansi perihal *turnover intention*, sehingga dapat menjadi pertimbangan instansi untuk mengambil suatu keputusan demi kemajuan Bank Jatim Cabang Bondowoso.

c. Peneliti Selanjutnya

Harapan dari akhir penelitian ini bisa bermanfaat sebagai gambaran bagi peneliti berikutnya dengan tema sama, sehingga mampu menyempurnakan penelitian selanjutnya dengan pandangan baru.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang menggunakan data primer dan data sekunder. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Namun peneliti hanya ingin membatasi dua faktor dari *turnover intention* yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja dengan sampel pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

1. Variabel Penelitian

Adapun macam dari variabel penelitian, meliputi:

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, sehingga timbulah variabel dependen (terikat). Adapun variabelnya, diantaranya:

1) *Work life balance* (X1)

2) Kepuasan kerja (X2)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang diciptakan atau telah dipengaruhi oleh variabel independen. Adapun variabelnya yaitu *turnover intention* (Y).

2. Indikator Variabel

a. Indikator variabel independen, diantaranya:

1) Indikator variabel *work life balance* menurut Mc Donald & Bradley dalam Mohammad A. P, yaitu:¹³

- a) *Time balance* (keseimbangan waktu),
- b) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan
- c) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan kerja).

2) Indikator variabel kepuasan kerja menurut Fred Luthans, yaitu:¹⁴

- a) Tugas atau pekerjaan,
- b) Rekan kerja,
- c) Gaji atau tunjangan,
- d) Pengawasan, dan
- e) Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir.

b. Indikator variabel independen, diantaranya:

Indikator variabel (Y) *turnover intention* menurut Mobley dalam Hira S, yaitu:¹⁵

- a) Fikiran untuk keluar dari tempat kerja,
- b) Niatan mencari pekerjaan lain, dan

¹³ Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 1, (2019), 42-51.

¹⁴ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, (McGraw-Hill Companies, 2011), 141.

¹⁵ Hira Safira, “Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT X Bandung”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2019), 13.

- c) Niatan untuk berhenti dari tempat kerja (intensi) dalam waktu dekat.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu makna setiap variabel sebagai pondasi pengukuran empiris dengan menggunakan rumusan masalah berdasarkan indeks atau indikator setiap variabel.¹⁶

1. Variabel Independen

a. *Work Life Balance*

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kapabilitas manusia guna menyepadankan atau menjalankan tanggung jawab atas pekerjaan dan tidak melalaikan tanggung jawab atas pribadi dan keluarganya.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sejauh mana pekerjaan dapat memberikan fasilitas yang menjadi harapan para pekerja sehingga berimbas kepada tingkat kepuasannya

2. Variabel Dependen

Turnover intention (niatan keluar dari tempat kerja) adalah kemauan atau niatan individu untuk berhenti dan mencari peluang kerja lain dalam waktu dekat.

¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 38.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya bisa diterima oleh peneliti. Sebelum melakukan pengumpulan data, anggapan dasar haruslah dirancang terlebih dahulu. Anggapan dasar ini berguna sebagai dasar pijakan yang kuat untuk masalah yang diangkat juga memperjelas variabel penelitian dan merumuskan hipotesis.¹⁷ Menggunakan dua variabel independen (*work life balance* dan kepuasan kerja) yang mana keduanya digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Peneliti berasumsi kedua variabel independen mempengaruhi dan signifikan kepada variabel dependen pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso. Semua asumsi dasar penulis didasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya.

H. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan berupa pernyataan sementara terhadap rumusan masalah yang tertuang dalam pertanyaan.¹⁸ Jawaban yang masih berdasarkan teori umum dan dikatakan sementara karena bukan merupakan fakta heuristik yang didapat dari pengumpulan data di lapangan.

Berikut hasil penelitian terdahulu dengan tema sama, diantaranya; hasil penelitian Mohammad Hafid dan Arif P. P menyatakan *work life balance* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *Turnover*

¹⁷ Ibid., 39.

¹⁸ Ibid., 40.

Intention.¹⁹ Hasil penelitian Annisaa Miranty N dan Mega Putri S menyatakan melalui stres kerja, *work life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan dampak dari stres kerja yang menurun.²⁰ Hasil penelitian Rudi Yuli S menyatakan *work life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention*.²¹ Hasil penelitian Nyoman Ayu T. M. D Dan Ni Made Swasti W, menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank di Denpasar.²² Hasil penelitian Budiono dan Hilin Oktaviani menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.²³

Hasil penelitian Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, menyatakan *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.²⁴ Hasil penelitian Fauzan Arsy W menyatakan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan

¹⁹ Mohammad Hafid dan Arif Partono P, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta", *SMART (Study Dan Management Research)*, 14, 3, (2017), 52.

²⁰ Annisaa Miranty N dan Mega Putri S, "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan", *Jurnal Humanitas*, 13, 2, (2017), 84-94.

²¹ Rudi Yuli S, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), 44.

²² Nyoman Ayu T. M. D dan Ni Made Swasti W, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar", *Jurnal Psikologi Udayana*, 4, 2, (2017), 399-412.

²³ Hilin Oktaviani dan Budiono, "Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia", *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 3, (2018), 69-70.

²⁴ Mohammad Andi P, "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 1, (2019), 39.

kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar serta kepuasan kerja itu tidak memediasi pengaruh dari *work life balance* dan stres kerja terhadap intensi keluar.²⁵ Hasil penelitian Muhammad Rifdan H. M menyatakan ada hubungan dan *work life balance* berpengaruh terhadap intensi pindah kerja.²⁶

Hasil penelitian Sahidillah Nuridin dan Heni Rohaeni menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.²⁷ Hasil penelitian Nuri Yuliana menyatakan simultan lebih-lebih parsial dari kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸ Berikut hipotesisnya:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- H_1 : Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

²⁵ Fauzan Arsy W, "Pengaruh Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Berbintang 2-5 Di Magelang", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, 2019), 71-72.

²⁶ Muhammad Rifdan H. M, "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2020), 36.

²⁷ Sahidillah Nuridin dan Heni Rohaeni, "Work Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction", *Jurnal Konsep Manajemen Dan bisnis*, 6, 2, (2020), 121-132.

²⁸ Nuri Yuliana, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jember, 2020), 8.

2. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.
 H_2 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.
3. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.
 H_3 : Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatannya. Metode yang dikenal sebagai metode paling tradisional, dikarenakan sudah digunakan dan mentradisi sebagai metode penelitian.²⁹ Nantinya data yang diperoleh adalah angka-angka penelitian kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah deskriptif yaitu menggambarkan data olahan yang ada, sehingga memudahkan peneliti untuk membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah tentang *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 7.

Bondowoso yang mana hanya dibatasi pada *work life balance* dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.³⁰

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah segala entitas atau indikasi dari subjek penelitian.³¹ Mulai dari karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objeknya.³² Populasi penelitian ini homogen artinya populasi relatif sama satu sama lainnya. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi ialah karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso sebanyak 36 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau seluruh karakter populasi.³³ Peneliti menggunakan *sampling* jenuh sebagai teknik penentuan sampel. Adapun pengertian dari *sampling* jenuh adalah cara penetapan sampel apabila keseluruhan populasi menjadi sampel.³⁴ Teknik ini dipilih karena seluruh karyawan termasuk generasi milenial dengan rentang usia 22 tahun sampai 41 tahun dan jumlahnya yang sedikit sehingga sangat mudah dijangkau. Adapun persyaratan pada teknik analisis data regresi logistik menganjurkan sampel yang diperlukan dalam jumlah relatif besar, minimum dibutuhkan hingga

³⁰ Ibid., 8.

³¹ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008), 104.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 80.

³³ Ibid., 81.

³⁴ Ibid., 85.

50 sampel untuk variabel independen.³⁵ Akan tetapi, pada penelitian ini hanya berjumlah 36 sampel. Hal ini diperbolehkan, dikarenakan populasi dari penelitian ini adalah homogen.³⁶ Adanya homogenitas populasi tidak memerlukan sampel dengan jumlah banyak. Sehingga berdasarkan teknik penentuan sampelnya, maka sampel berjumlah 36 responden.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Adapun yang menjadi mekanisme dan alat pengumpulan datanya, diantaranya:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu macam dari instrumen pengumpulan data yang menggunakan penyebaran selebaran berisikan pernyataan atau dalam bentuk link kepada seluruh sampel.³⁷ Model kuesioner yang digunakan adalah model *checklist*/skala *Guttman* yang mana daftar pertanyaan/pernyataan sudah ada pilihan jawaban sebelumnya seperti iya-tidak, setuju–tidak setuju, atau benar-salah. Penggunaan skala *Guttman* ini dilakukan untuk memperoleh jawaban yang tegas atas permasalahan yang menjadi pertanyaan/pernyataan.³⁸ Skor dalam skala *Guttman* itu menggunakan skor iya bernilai 1 dan skor tidak bernilai 0.

³⁵ Spada Indonesia, *Regresi Logistik*, (Banten: Universitas Pamulang, 2018), 2.

³⁶ *Ibid.*, 2.

³⁷ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 247.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 96.

b. Dokumentasi

Penggunaan metode dokumentasi ini tidak sesulit penggunaan metode sebelumnya, karena sumber datanya sudah ada bisa tergolong dalam data sekunder, sehingga masih bisa dicek kembali bila terjadi kekeliruan, dan sumber datanya bukan hanya benda hidup, tetapi benda mati, contohnya laporan tahunan, berkas-berkas pendukung lainnya, dan penelitian terdahulu.³⁹

4. Analisis Data

Pada metode kuantitatif, analisis data adalah tindakan penting untuk membuktikan hipotesis penelitian sehingga dapat menjawab apa yang sudah menjadi rumusan masalah mulai dari menggolongkan data, menyajikan data, lalu menginput data untuk melakukan olah data. Berikut metode analisis data yang akan dipakai, diantaranya:

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu grafik yang bisa mempermudah peneliti dalam menganalisis dan menggambarkan data yang diperoleh dari lapangan tanpa membuat taksiran sendiri yang berlaku untuk umum.⁴⁰ Statistik deskriptif ini tidak bersifat hubungan dan pengaruh tetapi, hanya menyajikan data saja.

b. Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen pada penelitian dengan metode ini memerlukan dua uji, diantaranya:

³⁹ Abdullah, *Metodologi*, 256.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 147.

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menjelaskan pengukuran apakah dapat mengukur objek atau tidak. Jika alat ukur dapat mengukur apa yang telah diukur, maka dapat dikatakan valid.⁴¹ Peneliti menggunakan rumus korelasi *pearson* dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai $df = n - 2$, dengan nilai *sig* 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid instrumennya. Tetapi, jika sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, dapat dikatakan tidak valid instrumennya.⁴²

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menjelaskan konsistensi alat pengukuran dalam mengukur objek yang sama, bila digunakan berkali-kali.⁴³ Reliabel suatu instrumen terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Tetapi, tidak reliabel suatu instrumen terlihat nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$.⁴⁴

c. Analisis Regresi Logistik Biner

Model regresi non-linier yang digunakan adalah analisis regresi logistik yang mana variabel dependen (Y) memiliki skala kategorik atau skala pengukuran nominal dan ordinal dengan satu atau beberapa variabel independen skala kategorik atau kontinyu.

⁴¹ Abdullah, Metodologi, 123.

⁴² Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

⁴³ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 256.

⁴⁴ Sujarweni, *SPSS*, 192.

regresi logistik tidak membutuhkan asumsi klasik *multivariate normality*, homokedastisitas seperti regresi linier pada umumnya. Pada penelitian ini menggunakan jenis regresi logistik biner dikarenakan skala pengukuran nominal yaitu terdapat variabel (Y) biner (2 kategori). Skala pengukuran nominal (dikotomi) adalah skala pengukuran data nominal yang terdiri dari 2 kategori. Berikut model persamaan regresi logistik biner dengan dua variabel independen:⁴⁵

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2)}$$

Ket: $\pi(x)$ = peluang sukses variabel X

β_0 = koefisien konstanta

β_1 = koefisien variabel X1

β_2 = koefisien variabel X2

Model regresi logistik biner ini dipakai dikarenakan dapat menguraikan hubungan non linier antara X dan $\pi(x)$. Dikarenakan non linier untuk memudahkan penaksiran pengukuran regresi. Oleh karena itu, nilai $\pi(x)$ dibutuhkan transformasi logit dibawah ini:

$$g(x) = \int n \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

d. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam metode regresi logistik biner dibagi menjadi 2, yaitu:

⁴⁵ Agus Tri Basuki, "Bahan Ajar Ekonometrika", Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah, (2017), 3.

1) Uji Signifikansi Parameter (Parsial)

Uji parsial adalah suatu uji dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.⁴⁶ Sehingga akan terlihat dari hasil pengujian apakah variabel bebas cocok atau tidak jika dimasukkan kedalam model dan dapat dikatakan berpengaruh. Berikut hipotesisnya:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas ke-n terhadap variabel terikat

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas ke-n terhadap variabel terikat

Sehingga uji waldnya yaitu:

$$W = \left[\frac{\hat{\beta}_i}{SE[\hat{\beta}_i]} \right]^2$$

Ket: $\hat{\beta}_i$ = nilai dugaan parameter (β_i)

$SE[\hat{\beta}_i]$ = Dugaan galak baku koefisien β_i

Dengan tingkat sig ($\alpha = 0,05$). Keputusan tolak H_0 didapat jika nilai dari *p-value* (*sig*) $< 0,05$ atau $W > 0,05$.

Kemudian bisa diartikan variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Tetapi keputusan terima

H_0 didapat jika nilai dari *p-value* (*sig*) $> 0,05$ atau nilai $W < 0,05$.⁴⁷

⁴⁶ Ayu Wulandari, Fahrulraz M. F, Fransiska S. D, dan Budyandra, "Penerapan Regresi Logistik Biner Untuk Mengetahui Determinan Kesiapsiagaan Rumah Tangga Dalam Menghadapi Bencana Alam", *Politeknik Statistika STIS: Seminar Nasional Official Statistics*, (2019), 383.

⁴⁷ *Ibid.*, 383.

2) Uji Signifikansi Parameter (Simultan)

Uji simultan adalah suatu pengujian secara serentak dalam satu model dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka hipotesisnya, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Sehingga statistik uji G nya yaitu:

$$G = -2 \ln \left[\frac{l_o}{l_p} \right]$$

Ket: l_o = model terdiri dari konstanta saja

l_p = model lengkap yang berdistribusi X^2 (*chi-square*)

Dengan tingkat sig ($\alpha = 0,05$). Keputusan tolak H_0 didapat jika nilai *p-value* (*sig*) $< 0,05$ atau $G > 0,05$. Sehingga bisa diartikan variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Tetapi keputusan terima H_0 jika nilai *p-value* (*sig*) $> 0,05$ atau $G < 0,05$.⁴⁸

e. Uji *Goodness of Fit* (Uji Kecocokan Model)

Uji kecocokan model adalah pengujian guna mengukur model sudah tepat atau tidak dalam menjelaskan variabel. Berikut hipotesisnya:

⁴⁸ Ibid., 383.

H_0 : model fit

H_1 : model tidak fit

Dengan tingkat sig ($\alpha = 0,05$). Keputusan tolak H_0 didapat jika nilai *p-value* (*sig*) $< 0,05$ atau $C > 0,05$. Sehingga bisa diartikan model yang digunakan cocok dengan data. Tetapi keputusan terima H_0 jika nilai *p-value* (*sig*) $> 0,05$ atau $C < 0,05$.⁴⁹

f. Interpretasi Koefisien

Odds yaitu peluang suatu kejadian dibandingkan dengan peluang kejadian yang lain. Dapat ditulis sebagai berikut:

$$odds = \frac{\pi_i}{1 - \pi_i}$$

ket: π_i = peluang sukses ($Y=1$)

$1 - \pi_i$ = peluang gagal ($Y=0$)

Ketika kita sudah mencari *odds* dari setiap kejadian masing-masing variabel bebas (X), sehingga dapat kita hitung *odds ratio*. *Odds ratio* adalah perbandingan nilai *odds* pada masing-masing individu, yaitu:

$$\psi = \frac{\pi(1)/[1 - \pi(1)]}{\pi(0)/[1 - \pi(0)]} = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1}}{e^{\beta_0}} = e^{\beta_1}$$

⁴⁹ Ibid., 383.

Kedua variabel tidak memiliki hubungan jika nilai $\psi = 1$, dan kedua variabel memiliki hubungan negatif terhadap perubahan nilai x jika $\psi > 1$, begitu juga sebaliknya jika $\psi < 1$.⁵⁰

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika dari skripsi ini terdapat beberapa bab pembahasan masalah, mulai dari hal yang melatarbelakangi permasalahan ini sampai pembahasan akan output analisis data yang telah dilandaskan dengan teori-teori dasar sebagai acuan.⁵¹ Masing-masing telah diuraikan perbab. Berikut sistematika pembahasannya, yaitu:

1. Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan menelaah hal apa saja yang melatarbelakangi penelitian, permasalahan yang diangkat, tujuan dan manfaatnya nanti, serta teknik yang dipakai guna mengumpulkan data dan mengolahnya.

2. Bab II Kajian Kepustakaan

Bab yang berisikan perihal hasil penelitian dari peneliti sebelumnya dan teori relevan sebagai landasan penelitian.

3. Bab III Penyajian Data dan Analisis

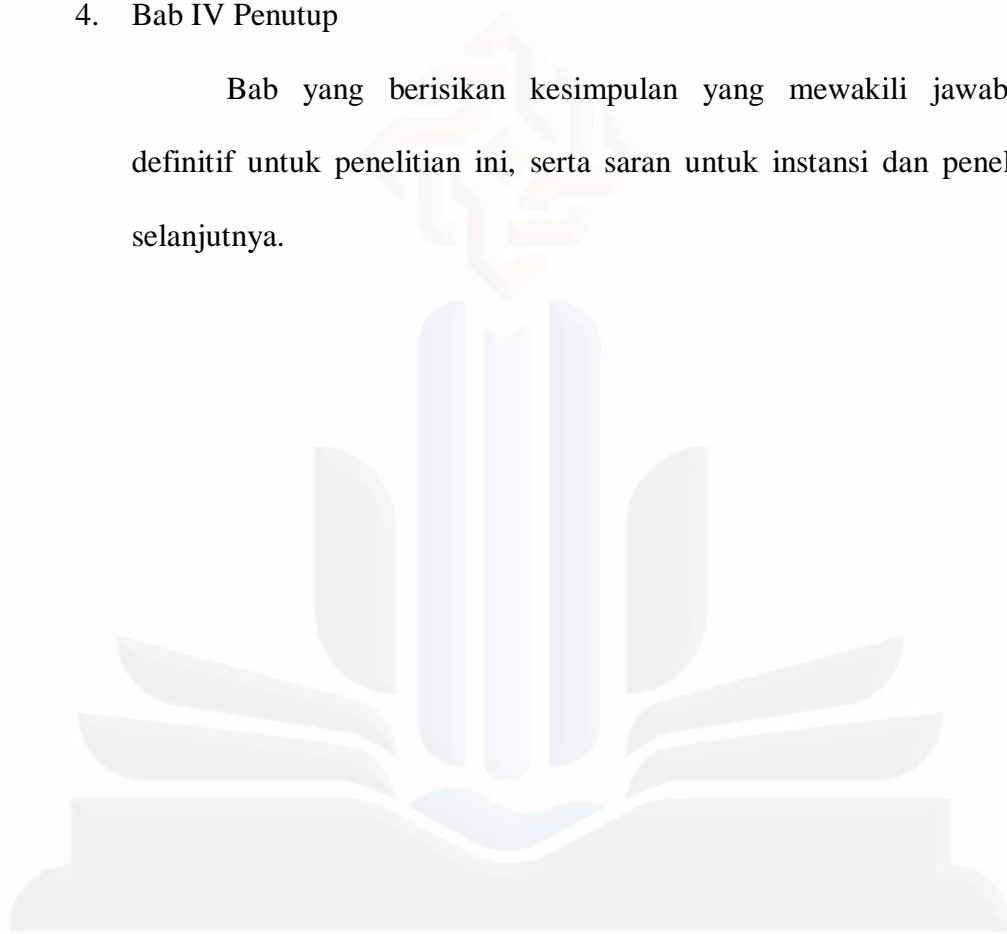
Bab berisikan temuan dalam bentuk rangkuman yang berupa gambaran umum instansi, penyajian data, dan analisis data sehingga menghasilkan pembahasan untuk membuktikan hipotesis.

⁵⁰ Ibid., 59.

⁵¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 55.

4. Bab IV Penutup

Bab yang berisikan kesimpulan yang mewakili jawaban definitif untuk penelitian ini, serta saran untuk instansi dan peneliti selanjutnya.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Hal terpenting untuk menjadi bahan rujukan dan patokan informasi pendukung yang sangat bermanfaat untuk peneliti adalah penelitian terdahulu. Beberapa peneliti juga sudah melakukan penelitian dengan tema sama. Berikut penelitian yang memiliki tema sama dengan penelitian ini, yaitu:

1. Arif Partono P dan Mohammad Hafid (2017)⁵²: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.

Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Populasi sebanyak 120 karyawan dengan sampel sebanyak 96 responden.

Hasil penelitian ini adalah *work life balance* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan menggunakan variabel *work life balance* dan *intention turnover*. Perbedaan penelitian ini pada teknik analisis data serta subjek penelitian yang menggunakan karyawan divisi makanan dan minuman dengan objek penelitian yaitu Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.

⁵² Mohammad Hafid Dan Arif Partono P, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta”, SMART (*Study Dan Management Research*), 14, 3, (2017), 52-61.

2. Annisaa Miranty N dan Mega Putri S (2017)⁵³: Model Peranan *Work Life Balance*, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif. Populasi sebanyak 119 karyawan. Sampelnya yaitu karyawan yang berusaha 20-45 tahun dan sudah menikah.

Hasil penelitian ini adalah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Dengan melalui stres kerja terdapat peranan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* jika rendah dapat meningkatkan stres kerja.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif serta variabel *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini pada variabel stres kerja.

3. Rudi Yuli Suryanto (2017)⁵⁴: Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan dengan sampel 136 responden.

Hasil penelitian menyatakan *work life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

⁵³ Annisaa Miranty N dan Mega Putri S, "Model Peranan *Work Life Balance*, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan", *Jurnal Humanitas*, 13, 2, (2017), 84-94.

⁵⁴ Rudi Yuli S, "Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fastrata Buana Kebumen", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), 9.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini pada variabel independen, yaitu komitmen organisasi.

4. Nyoman Ayu T. M. D dan Ni Made Swasti W (2017)⁵⁵: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Di Denpasar.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif. Populasi sebanyak 150 karyawan dengan sampel sebanyak 111 karyawan.

Hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja dan konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini pada variabel independen, yaitu konflik peran.

5. Hilin Oktaviani dan Budiono (2018)⁵⁶: Pengaruh *Work Life Balance* Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

⁵⁵ Nyoman Ayu T. M. D dan Ni Made Swasti W, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar", *Jurnal Psikologi Udayana*, 4, 2, (2017), 399-412.

⁵⁶ Hilin Oktaviani dan Budiono, "Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 3, (2018), 64-70.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif dengan teknik analisis data *Structural Equation Modelling* (SEM). Populasi sebanyak 292 responden dengan 169 karyawan tetap sebagai sampel.

Hasil penelitian menyatakan *work life balance* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, *work life balance* dan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening pun tidak dapat mempengaruhi pengaruh *work life balance* dan dukungan organisasi terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel *work life balance* terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini pada dukungan organisasi sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

6. Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, (2019)⁵⁷:
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif dengan teknik analisis jalur. Populasi pada penelitian ini sebanyak 150 Account Officer.

Hasil penelitian menyatakan *work life balance* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap

⁵⁷ Mohammad Andi P, "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 1, (2019), 39-51.

turnover intention. Kepuasan kerja sebagai bukan variabel intervening, karena tidak dapat mempengaruhi pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel *work life balance* terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini pada variabel independen, yaitu stres kerja.

7. Fauzan Arsy Wijaya (2019)⁵⁸: Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Berbintang 2-5 Di Magelang.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif dengan teknik penarikan sampel purposive sampling sebanyak 100 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda

Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap intensi keluar. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar serta tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap intensi keluar.

⁵⁸ Fauzan Arsy W, “Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Berbintang 2-5 Di Magelang”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, 2019), 9.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian, yaitu hotel bintang 2-5 di Magelang dan kepuasan kerja sebagai variabel mediator.

8. Muhammad Rifdan Hanif M (2020)⁵⁹: Hubungan Antara *Work life Balance* Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X Yogyakarta.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif. Populasi sebanyak 61 karyawan. Analisis datanya adalah uji korelasi *Spearman*.

Hasil penelitian menyatakan *work life balance* memiliki dampak hubungan negatif terhadap intensi pindah kerja.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian, yaitu Batik X Yogyakarta.

9. Sahidillah Nurdin dan Heni Rohaeni (2020)⁶⁰: *Work Life Balance* Dan Dampaknya Terhadap *Intention Turnover* Pada Generasi Millennial: Peran Mediasi *Job Satisfaction*.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif. Populasinya generasi milenial berusia 20-38 tahun dengan sampel sebanyak 97 karyawan.

⁵⁹ Muhammad Rifdan H. M, "Hubungan Antara Work Life Balance dengan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Batik X Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2020), 36.

⁶⁰ Sahidillah Nurdin dan Heni Rohaeni, "Work Life Balance dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction", *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6, 2, (2020), 121-132.

Hasil penelitian menyatakan *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *intention turnover*, namun *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover* dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *intention turnover* secara signifikan.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini pada variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediator.

10. Nuri Yuliana (2020)⁶¹: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Metode penelitian pada penelitian ini kuantitatif. Sampel pada penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 30 karyawan.

Hasil penelitian menyatakan kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan sampling jenuh pada teknik penentuan sampelnya. Perbedaan penelitian ini pada variabel kemampuan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

⁶¹ Nuri Yuliana, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jember, 2020), 8.

Berikut pada tabel 2.1 akan mendeskripsikan tentang apa saja perbedaan dan persamaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti saat ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Mohammad Hafid dan Arif Partono P (2017)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.	Sama-sama meneliti pengaruh dari <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan menggunakan penyebaran kuesioner.	Penelitian terdahulu tidak menggunakan kepuasan kerja (variabel X) dan memakai analisis regresi linier sederhana. Adapun penelitian ini menggunakan kepuasan kerja (variabel X) dan analisis regresi logistik biner.
2.	Annisaa Miranty N dan Mega Putri S (2017)	Model Peranan <i>Work Life Balance</i> , Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan	Sama-sama meneliti tentang <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu menggunakan analisis <i>Sobel Test</i> . Sedangkan penelitian ini menggunakan regresi logistik biner dan tidak ada variabel stres kerja dalam variabel X.
3.	Yuli Suryanto (2017)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja Dan Komitmen	Sama-sama meneliti adanya pengaruh dari <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover</i>	Penelitian terdahulu menambahkan komitmen organisasi pada

		Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen	<i>intention</i> , menggunakan kuesioner.	variabel X dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun penelitian ini hanya ada 2 variabel independen dan menggunakan analisis regresi logistik biner.
4.	Nyoman Ayu T. M. D dan Ni Made Swasti W (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bank Di Denpasar	Sama-sama meneliti adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian terdahulu menggunakan konflik peran sebagai variabel X dan analisis regresi linier berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan <i>work life balance</i> pada variabel X dan menggunakan analisis regresi logistik biner.
5.	Hilin Oktaviani dan Budiono (2018)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Dukungan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Sama-sama meneliti pengaruh dari <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian terdahulu menggunakan rumus slovin dan teknik penarikan sampel <i>probability</i> dan menggunakan analisis SEM. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh

		Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.		dan analisis regresi logistik biner.
6.	Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif (2019)	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kesamaan pemakaian variabel independen dan variabel dependen	Penelitian terdahulu menggunakan tambahan variabel <i>intervening</i> yaitu kepuasan kerja, <i>probability sampling</i> sebagai teknik penentuan sampel dan analisis data menggunakan <i>path analysis</i> . Sedangkan dalam penelitian ini kepuasan kerja dijadikan variabel independen, penentuan sampel menggunakan <i>non probability sampling</i> dan analisis regresi logistik biner.
7.	Fauzan Arsy W (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Intensi Keluar Pekerjaan</i> Dengan Variabel Kepuasan Kerja	Sama-sama meneliti pengaruh dari <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan menggunakan data primer dari kuesioner	Penelitian terdahulu menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediator dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun penelitian ini menjadikan

		Sebagai Mediator Pada Karyawan Divisi makanan dan minuman Hotel Berbintang 2-5 Di Magelang		kepuasan kerja variabel X dan menggunakan analisis regresi logistik biner.
8.	Muhammad Rifdan H. M (2020)	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X Yogyakarta	Sama-sama meneliti pengaruh dari <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan sama-sama menggunakan data primer dengan kuesioner.	Penelitian terdahulu tidak ada variabel kepuasan kerja (X) dan analisis regresi linier sederhana untuk analisis datanya. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik biner.
9.	Sahidillah Nurdin dan Heni Rohaeni (2020)	<i>Work Life Balance</i> Dan Dampaknya Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Generasi Millenial: Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i>	Sama-sama memiliki tujuan mengetahui pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada generasi milenial dan menggunakan data primer dengan kuesioner.	Penelitian terdahulu memakai teknik non probability sampling untuk pengambilan sampel dan analisis SEM. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan analisis regresi logistik biner.
10.	Nuri Yuliana	“Pengaruh Kemampuan	Sama-sama	Penelitian

	(2020)	n Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”	menggunakan <i>non probability</i> dengan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampelnya, variabel kepuasan kerja menjadi variabel independen.	terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, menggunakan kinerja karyawan pada variabel dependen. Sedangkan, penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik biner dan variabel dependen menggunakan <i>turnover intention</i> .
--	--------	--	---	--

Sumber: Kajian Terdahulu

B. Kajian Teori

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Kata *turnover* dalam bahasa Inggris memiliki arti pergantian sedangkan menurut seorang pakar dalam masalah *turnover* karyawan yaitu Mobley dalam Tri Tejo Nugroho mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niatan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke pekerjaan lain menurut pilihannya sendiri.⁶² Rudi Yuli S mendefinisikan *turnover intention* adalah suatu hal yang mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan

⁶² Tri Tejo N, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2018), 11.

pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.⁶³

Maier menyebutkan turnover itu sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, sedangkan scott mendefinisikan gejala turnover sebagai perpindahan tenaga kerja dari perusahaan satu ke perusahaan lain.⁶⁴

Ketika karyawan memiliki niatan untuk berhenti, mereka akan melakukan evaluasi dan membandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Dalam hal perkembangan suatu perusahaan untuk menciptakan SDM dan kinerja karyawan yang terbaik, perusahaan harus benar-benar memperhatikan *turnover intention* tersebut. Salah satu keberhasilan pengelolaan SDM yakni rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan. Dapat kita ketahui, bahwasanya *turnover* karyawan dapat memberikan beberapa dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Mulai dari waktu, kegiatan operasional, biaya, dan performa perusahaan tentunya.

Dari beberapa teori *turnover intention* diatas, penulis menggunakan definisi dari Mobley, bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niatan individu untuk berhenti dari tempat kerjanya dan berpindah ke pekerjaan lain menurut pilihannya sendiri.

⁶³ Rudi Yuli S, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), 9.

⁶⁴ Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover Karyawan*, (Surabaya: PH Movement Publications, 2012), 3.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley, *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:⁶⁵

1) Bobot kerjaan

Bobot pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepada para karyawan tentunya harus disesuaikan dengan jabatan mereka, agar tidak terjadi kesalahan dan dapat terselesaikan dengan baik.

2) Kepuasan kerja

Semakin banyak harapan yang didapatkan karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Akan tetapi, semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongan untuk melakukan turnover.

3) Keikatan dalam organisasi

Karyawan yang memiliki rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja dapat diartikan bahwasanya karyawan seperti itu mempunyai dan membentuk perasaan memiliki pada dirinya.

4) Kompensasi

Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga, akan lebih loyal mereka terhadap perusahaannya.

⁶⁵ Mobley dan William. H, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, Dan Pengendaliannya* (Terjemahan), (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011).

5) Rekan kerja

Rekan kerja merupakan hal yang paling berpengaruh di tempat kerja. Apabila rekan kerja tidak dapat bekerja sama dan tidak saling menghargai sesamanya, maka hal seperti itu akan mengganggu pekerjaan.

6) Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan dalam menjalankan kehidupan tentunya tidak hanya berlaku pada dunia kerja. Keseimbangan kita dalam menjalankan kehidupan dalam pekerjaan dan non pekerjaan itulah yang sangat penting. Hal tersebut akan memberikan dampak positif pada diri kita dalam menjalankannya.

7) Promosi kenaikan jabatan

Kenaikan jabatan dalam pekerjaan tentunya merupakan prioritas dari seorang karyawan karena semua karyawan menginginkan jabatan yang lebih dari jabatan mereka sebelumnya. Oleh karena itu, terbukanya promosi diri untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi itu dirasa sangat penting dalam keberlangsungan pekerjaan.

8) Tekanan jiwa

Seorang karyawan mengharapkan kesejahteraan dalam bekerja. Adanya tekanan jiwa baik itu dari luar atau dari pekerjaan itu sendiri, tentunya akan berdampak kepada kesejahteraan dalam lingkup perusahaan.

9) Keinginan untuk dapat menemukan pekerjaan lain

Keinginan untuk dapat menemukan pekerjaan lain dapat disebabkan oleh hal apa saja yang tidak karyawan dapatkan dipekerjaannya. Sehingga keinginan mencari pekerjaan lain itu akan lebih mereka fokuskan agar dapat bekerja ditempat lain.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap masing-masing karyawan. Karyawan akan lebih merasakan kenyamanan sehingga kinerja yang akan diberikan akan lebih baik lagi.

c. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* yang digunakan merupakan beberapa indikator dari Mobley dalam Hira S, sebagai berikut:⁶⁶

- 1) Pikiran untuk keluar dari tempat kerja. Hal yang mencerminkan individu untuk berpikir keluar atau tetap di pekerjaannya, yang diawali adanya perasaan ketidakpuasan sehingga memiliki fikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.
- 2) Niatan mencari pekerjaan lain. Individu yang memiliki keinginan mencari pekerjaan lain dikarenakan keinginan untuk mencoba pekerjaan lain.
- 3) Niatan untuk berhenti dari tempat kerja (intensi) dalam waktu dekat. Jika seseorang merasa tidak berhasil ditempat kerjanya, mereka

⁶⁶ Hira Safira, “Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT X Bandung”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2019), 13.

mencoba menjangkau pekerjaan lain tanpa harus mempelajari keterampilan pekerjaan baru.

2. *Work Life Balance*

a. Definisi *Work Life Balance*

Menurut Rudi Yuli S, *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan diri seseorang untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, keluarga, pribadi, sosial, serta kesiapan diri untuk melayani semua tanggung jawab dengan totalitas.⁶⁷ Sedangkan menurut Annisaa M. N dan Mega P. S, *work life balance* adalah keadaan yang memiliki keseimbangan dimana antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama.⁶⁸

Menurut Nafiudin, jika seseorang tidak dapat mengatur *work life balance* antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka dapat diindikasikan bahwa individu tersebut akan memilih berhenti bekerja karena individu itu menganggap terciptanya *work life balance* itu hal yang penting.⁶⁹ Karyawan akan menganggap *work life balance* ini adalah pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, sedangkan perusahaan menganggap *work life balance*

⁶⁷ Rudi Yuli S, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), 10.

⁶⁸ Annisaa Miranty N dan Mega Putri S, "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan", *Jurnal Humanitas*, 13, 2, (2017), 86.

⁶⁹ Nafiudin, "Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung", *Jurnal Sains Manajemen*, 1, 1, (2015), 34-35

itu suatu kondisi yang menandai untuk dapat menciptakan budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan.⁷⁰

b. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Aspek-aspek *work life balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith, yaitu:⁷¹

1) Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi

Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mendefinisikan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang terlalu menghabiskan tenaga, waktu, dan pikiran membuat karyawan mengalami gangguan untuk menjalankan kehidupan pribadinya. Sehingga akan lebih banyak lagi kehilangan kegiatan pribadi yang dianggap penting.

2) Kehidupan kerja mengganggu kehidupan sehari-hari

Kehidupan kerja mengganggu kehidupan sehari-hari ini mendefinisikan sejauh mana kehidupan pribadi dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan. Kehidupan pribadi yang terlalu membutuhkan tenaga, waktu, dan pikiran yang akan membuat individu tidak maksimal dalam bekerja dan mengesampingkan tanggung jawab atas pekerjaan. Individu yang

⁷⁰ Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 1, (2019), 42.

⁷¹ Gwenith G. F, Carrie A. B, dan Carlla S. S, “Beyond Work And Family: A Mensure Of *Work/Nowork Interference And Enhancement*”, *Jurnal Of Occupational Health Psychology*, 14, 4, (2009), 441-442.

terganggu dalam pekerjaan yang merupakan akibat kehidupan pribadi akan cenderung tidak konsentrasi karena terlalu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi dibandingkan pekerjaannya.

3) Kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan

Kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan merujuk pada aspek sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu dalam bekerja. Individu dengan kehidupan pribadi yang baik dan sempurna akan berdampak positif terhadap pekerjaan. Perasaan yang timbul dari menjalankan kehidupan pribadi berupa kesenangan akan menghasilkan pencapaian yang baik karena kesungguhan hati dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi

Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi merujuk pada aspek sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Pekerjaan yang dapat memberikan manfaat yang baik bagi diri dan lingkungannya. Individu yang mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperbaiki kinerjanya akan membuat individu puas dalam bekerja.

c. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Mc Donald dan Bradley dalam Muhammad A. P menjelaskan beberapa indikator *work life balance*, diantaranya:⁷²

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), yang menunjukkan penggunaan waktu untuk dihabiskan oleh seseorang ditempat kerja atau diluar pekerjaan.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), yang menunjukkan tingkatan psikologis dan komitmen seseorang yang terlibat untuk menyesuaikan pekerjaan.
- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan kerja), yang menunjukkan seberapa puas pekerja baik dipekerjaan atau diluar pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang dilihat sama pentingnya.⁷³ Sedangkan menurut Rahmi Widyanti, kepuasan kerja adalah hasil kinerja seseorang terhadap tempat kerjanya.⁷⁴

⁷² Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 1, (2019), 42-51.

⁷³ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, (McGraw-Hill Companies, 2011), 141.

⁷⁴ Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan, 2019), 148.

Kepuasan kerja menurut Nyoman Ayu T. M. D Dan Ni Made Swasti W adalah keadaan dan emosi positif hasil dari evaluasi atau penilaian mengenai pekerjaan yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja.⁷⁵ Didukung oleh Fauzia Agustini, kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja.⁷⁶

Kepuasan kerja haruslah diciptakan sebaik mungkin agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan terhadap pekerjaan, dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Ketika semua dapat tercipta dalam lingkungan kerja, akan membuat suasana kerja menyenangkan. Begitu pula, harapan akan keinginan setiap karyawan berbeda-beda. Semakin banyak keinginan yang diraih, maka akan meningkatlah kepuasan kerja karyawan. Sehingga akan membaiklah kinerja karyawan dan mampu bertahan lebih lama di tempat kerja.⁷⁷

b. Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun fungsi kepuasan kerja, sebagai berikut:⁷⁸

⁷⁵ Nyoman Ayu T. M. D dan Ni Made Swasti W, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar", *Jurnal Psikologi Udayana*, 4, 2, (2017), 402.

⁷⁶ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UISU Press, 2019), 57.

⁷⁷ Juara Simanjutak, "Analisis Pengaruh Work life balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Catur Karya Sentosa Medan", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4, 1, (2013), 226-227.

⁷⁸ Agustini, *Strategi*, 57.

- 1) Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan,
- 2) Meningkatkan semangat kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Meningkatkan prestasi kerja karyawan,
- 5) Meningkatkan komitmen organisasi, dan
- 6) Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans, ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, diantaranya:⁷⁹

- 1) Tugas atau pekerjaan. Yaitu tugas atau pekerjaan seorang pekerja, apakah sudah memiliki elemen kepuasan tersendiri untuk dirinya atau tidak. Karena jika kepuasan itu timbul maka individu akan menikmati pekerjaannya hingga selesai.
- 2) Rekan kerja. Rekan kerja adalah teman atau sekelompok *partner* kerja yang saling berintraksi. Seseorang individu mampu merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak.
- 3) Gaji atau tunjangan. Gaji adalah sejumlah bayaran atau upah dari pekerjaan yang telah kita kerjakan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil.

⁷⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, (McGraw-Hill Companies, 2011), 141.

- 4) Pengawasan. Setiap individu menginginkan aman dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada gangguan dari mana saja yang hanya berujung mengganggu atau menghambat terselesainya pekerjaan seseorang.
- 5) Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir. Promosi yang dimaksudkan adalah kemungkinan seorang individu dapat naik jabatan. Kenaikan jabatan setiap karyawan yang terlalu tertutup atau kurang terbuka sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

4. Milenial

Pada konsep ketenagakerjaan, penduduk Indonesia terbagi dua diantaranya penduduk usia kerja dan non usia kerja. Mereka dengan umur 15 tahun keatas digolongkan kedalam penduduk usia kerja. Berdasarkan kegiatannya, penduduk usia kerja terbagi menjadi angkatan kerja dan non angkatan kerja. Mereka yang aktif secara ekonomi, ataupun memiliki kerja namun sementara waktu tidak bekerja atau pengangguran disebut angkatan kerja.⁸⁰

Ada berbagai teori mengenai generasi milenial, mulai dari peneliti luar sampai dalam negeri. Dalam bukunya "*Milenial: Generasi Terbaik Selanjutnya*", Neil Howe dan Williams Strauss adalah pencetus istilah milenial pertama kali.⁸¹ Mereka menciptakan istilah tersebut di tahun 1987, Saat itu, ketika lulusan SMA tahun 2000, kemudian media menyerukan

⁸⁰ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*, (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 2018), 78.

⁸¹ Neil Howe dan William Strauss, *Millennials Rising: The Next Great Generation*, (New York: A Vintage Books, 2000), 59.

kelompok tersebut terkait dengan milenium baru. Disisi lain, definisi generasi milenial menurut teori generasi dari *Karl Mannheim* (1923) adalah mereka yang kelahiran di tahun 1980-2000.⁸²

Ada juga definisi dari peneliti Indonesia yaitu dalam buku “*The Urban Middle Millenials Indonesia*” yang mendefinisikan generasi milenial adalah mereka dengan kelahiran mulai tahun 1981-2000, menurut Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi.⁸³ Adapun menurut peneliti lainnya, mendefinisikan generasi milenial yang terlahir di tahun 1980-an sampai 2000-an. Dari banyaknya teori, dapat disimpulkan bahwa orang yang terlahir ditahun 1980-2000an merupakan generasi milenial.

⁸² Statistik, *Statistik Gender*, 14.

⁸³ Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi, *The Urban Middle Class Millenials Indonesia*, (Jakarta Selatan: PT Alvara Strategi Indonesia, 2017), 11.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Bank Jatim Cabang Bondowoso

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur berdiri di Surabaya pada 17 Agustus 1961. Kemudian menurut SK Badan Pengawasan Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, diketahui nama sudah dirubah kembali di tanggal 29 November 2012 yaitu PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk sampai detik ini.⁸⁴

Bank Jatim Cabang Bondowoso berdiri pada 5 Januari 1991. Saat awal berdiri mempunyai 1 kantor cabang, 3 kantor cabang pembantu (Wonosari, Prajekan, dan Maesan) dan 2 kantor kas (Kasda, dan RSUD). Adapun karyawan saat itu sebanyak 47 karyawan tetap yaitu 22 karyawan dan 25 karyawan. Namun saat ini Bank Jatim Cabang Bondowoso menambah 1 kantor kas (Wringin) yang dipimpin oleh Ibu Theresia Wiwin Ermawati dengan karyawan sebanyak 106 karyawan terdiri dari 70 karyawan dan 36 karyawan.⁸⁵

Keadaan pekerjaan di Bank Jatim Cabang Bondowoso berjalan sebagaimana dalam dunia perbankan. Setiap hari karyawan yang beroperasi di kantor cabang pembantu dan kantor kas itu melakukan absensi di kantor cabang dengan jam kerja yang tentunya akan ada sesekali hari lembur kerja. Sesuatu yang merupakan konsekuensi dari

⁸⁴ Laporan Tahunan Bank Jatim 2020, 60.

⁸⁵ Indah Putri S, Wawancara, Bondowoso, 07 Juni 2022.

pekerjaan mereka. Tentunya hal seperti ini akan mempengaruhi terciptanya *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan.

2. Visi Misi Bank Jatim Cabang Bondowoso

a) Visi

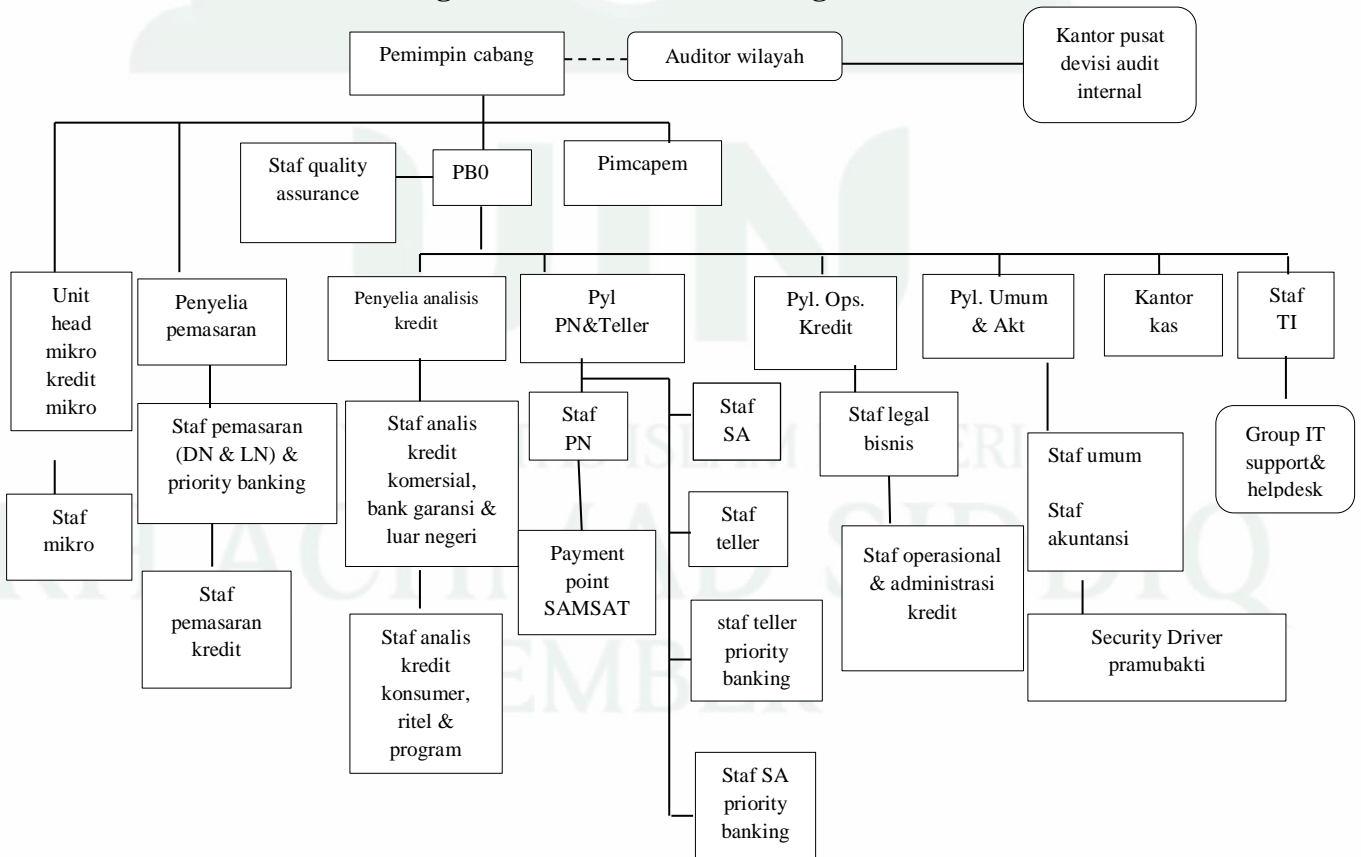
Membentuk “Badan Pembangunan Daerah No.1” di Indonesia

b) Misi

- 1) Mempercepat kinerja serta transformasi bisnis yang sehat untuk bank digital dengan SDM yang sangat kompetitif
- 2) Berpartisipasi dalam pertumbuhan ekonomi Jawa Timur
- 3) Penerapan prinsip keuangan berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Bondowoso

Gambar 3. 1
Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Bondowoso



B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

a) Uraian Responden Menurut Umur

Tabel 3. 1
Uraian Responden Menurut Usia

No	Usia	Banyak	Persentase
1.	22-26	9	25%
2.	27-31	11	31%
3.	32-36	13	36%
4.	37-41	3	8%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 36 responden terdiri dari 9 karyawan dengan usia 22-26 tahun atau 25% dari 36 responden, 11 karyawan dengan usia 27-31 tahun atau 31% dari 36 responden, 13 karyawan dengan usia 32-36 tahun atau 36% dari 36 responden, dan 3 karyawan dengan usia 37-41 tahun atau 8% dari 36 responden.

b) Uraian Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 3. 2
Uraian Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Banyak	Persentase
1.	SMA/SMK	1	3%
2.	D1/D3	2	6%
3.	S1	31	86%
4.	S2	2	6%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 36 responden dengan klasifikasi pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 1 karyawan atau 3% dari 36 responden, D1/D3 sebanyak 2 karyawan atau 6% dari 36 responden, Strata 1 sebanyak 31 karyawan atau 86%

dari 36 responden, dan Strata 2 sebanyak 2 karyawan atau 6% dari 36 responden.

c) Uraian Responden Menurut Status

Tabel 3. 3
Uraian Responden Menurut Status

No	Status	Banyak	Persentase
1.	Menikah	25	69%
2.	Belum menikah	11	31%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 36 responden terdiri dari status responden telah menikah sebanyak 25 karyawan atau 69% dari 36 responden, dan status responden belum menikah sebanyak 11 karyawan atau 31% dari 36 responden.

d) Uraian Responden Menurut Lama Kerja

Tabel 3. 4
Uraian Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Banyak	Persentase
1.	< 1 tahun	8	22%
2.	1-3 tahun	11	31%
3.	4-6 tahun	5	14%
4.	7-9 tahun	4	11%
5.	> 10 tahun	8	22%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 36 responden terdiri dari 8 karyawan dengan lama kerja <1 tahun atau 22% dari 36 responden, 11 karyawan dengan lama kerja 1-3 tahun atau 31% dari 36 responden, 5 karyawan dengan lama kerja 4-6 tahun atau 14% dari 36 responden, 4 karyawan dengan lama kerja 7-9 tahun atau

11% dari 36 responden, dan 8 karyawan dengan lama kerja >10 atau 22% dari 36 responden.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik Deskriptif

Data yang ada merupakan hasil kuesioner dari responden yang sudah di uji dengan rumus range, maximum, minimum, dan mean. Adapun skor yang digunakan yaitu skor iya bernilai 1 dan skor tidak bernilai 0. Adapun output uji statistik deskriptifnya berikut:

Tabel 3. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Range	Maksimum	Minimum	Mean
Work life balance	36	7	0	7	5,36
Kepuasan Kerja	36	7	1	8	6,19
Turnover Intention	36	8	0	8	3,58

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan jumlah responden yaitu 36 responden, dan pada variabel *work life balance* total range adalah 7, maksimum 0, minimum 7, rata-ratanya adalah 5,36. Pada variabel kepuasan kerja total range adalah 7, maksimum 1, minimum 8, rata-ratanya adalah 6,19. Adapun variabel *turnover intention* total range adalah 8, maksimum 0, minimum 8, rata-ratanya adalah 3,58.

2. Uji Instrumen Data

Untuk melakukan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas instrumen merupakan uji yang bisa mengetahui kelayakan instrumen yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian dengan melihat perbandingan nilai R_{Hitung} dan R_{Tabel} . Nilai R_{Hitung} didapat dari rumus *Bivariate Person* pada program SPSS, sedangkan R_{Tabel} dengan perhitungan rumus berikut:

$$\begin{aligned} DF &= n-2 \\ &= 36-2 = 34 \end{aligned}$$

Didapat tingkat DF sebesar 34 dengan alpha (α) 0,05 atau 5% sehingga didapat nilai R_{Tabel} sebesar 0,3291. Jika $R_{Hitung} > R_{Tabel}$, maka item pernyataan valid. Tetapi, jika $R_{Hitung} < R_{Tabel}$ maka item pernyataan tidak valid. Output uji validitasnya dibawah ini:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Pertanyaan	Alpha (α)	R_{Tabel}	R_{Hitung}	Ket.
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,000	0,3291	0,667	Valid
		X1.2	0,000	0,3291	0,667	Valid
		X1.3	0,000	0,3291	0,626	Valid
		X1.4	0,000	0,3291	0,788	Valid
		X1.5	0,000	0,3291	0,634	Valid
		X1.6	0,000	0,3291	0,623	Valid
		X1.7	0,000	0,3291	0,666	Valid
2.	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,3291	0,742	Valid
		X2.2	0,004	0,3291	0,463	Valid
		X2.3	0,018	0,3291	0,391	Valid
		X2.4	0,000	0,3291	0,554	Valid
		X2.5	0,000	0,3291	0,853	Valid
		X2.6	0,000	0,3291	0,650	Valid
		X2.7	0,000	0,3291	0,737	Valid
		X2.8	0,000	0,3291	0,595	Valid

3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,000	0,3291	0,697	Valid
		Y.2	0,000	0,3291	0,620	Valid
		Y.3	0,012	0,3291	0,412	Valid
		Y.4	0,000	0,3291	0,684	Valid
		Y.5	0,000	0,3291	0,648	Valid
		Y.6	0,010	0,3291	0,424	Valid
		Y.7	0,002	0,3291	0,498	Valid
		Y.8	0,000	0,3291	0,671	Valid
		Y.9	0,000	0,3291	0,571	Valid

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Terlihat pada nilai R_{Hitung} menunjukkan semuanya diatas angka 0,3291.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian dengan cara melihat perbandingan dari nilai *Cronbach Alpha* dengan standarisasi 0,60. Apabila reliabel, maka nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Tetapi jika tidak reliabel, maka nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. Output uji reliabilitasnya dibawah ini:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi	Ket
1.	<i>Work life Balance</i> (X1)	0,748	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,767	0,60	Reliabel
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,767	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan semua item kuesioner tersebut reliabel. Terlihat pada nilai *Cronbach Alpha* diatas angka 0,60 semua.

3. Uji Analisis Regresi Logistik Biner

Setelah semua pernyataan kuesioner melalui tahap uji instrumen pengumpulan data dan dinyatakan valid dan reliabel, dilanjutkan dengan analisis data. Berikut output dari analisis datanya:

a. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parameter (Parsial)

Uji parameter parsial digunakan untuk membuktikan secara parsial hipotesis dari variabel bebas apakah berpengaruh signifikan kepada variabel terikat atau tidak. Berikut output uji parsialnya:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Wald (Parsial)

Variabel Dalam Persamaan			
		Wald	Sig.
Step 1 ^a	X1_WorkLifeBalance	2,860	,091
	X2_KepuasanKerja	2,860	,091
	Constant	4,246	,039

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa variabel bebas sebesar 2,860 pada uji *Wald* dan nilai *p-value (Sig)* 0,091. Sehingga perbandingannya nilai *p-value (sig)* adalah $0,091 > 0,05$ dengan keputusannya tolak H_0 . Sehingga kesimpulannya masing-masing variabel bebas berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

2) Uji Signifikansi Parameter (Simultan)

Uji parameter simultan dilakukan guna membuktikan secara bersamaan hipotesis dari variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Berikut output uji simultan:

Tabel 3. 9
Hasil Uji G (Simultan)

Pengujian Koefisien Model Omnibus		<i>Chi-square</i>	Df	Sig
Step 1	Step	8,195	2	0,017
	Block	8,195	2	0,017
	Model	8,195	2	0,017

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *Chi – square*_{Hitung} sebesar 8,195 dan *p-value* (*Sig*) sebesar 0,017.

Untuk mencari nilai *Chi – square*_{Tabel} dapat dilihat dari rumus $df = K$, yang mana K adalah jumlah variabel X . Maka, nilai $df = K = 2$, sehingga nilai *Chi – square*_{Tabel} sebesar 5,991.

Keputusan tolak H_0 jika nilai *Chi – square*_{Hitung} (8,195) >

*Chi – square*_{Tabel} (5,991) dan nilai *sig* (0,017) < 0,05. Sehingga

kesimpulannya variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Uji Kecocokan Model (Uji *Goodness of Fit*)

Uji kecocokan model dalam regresi logistik biner digunakan untuk dapat menaksir apakah model sesuai dengan data atau tidak. Berikut output dari pengujian *Goodness Of Fit*:

Tabel 3. 10
Hasil Uji Kecocokan Model

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	<i>Chi-square</i>	Df	Sig.
1	0,096	2	0,953

Sumber: output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *Chi – square*_{Hitung} sebesar 0,096 dan nilai *p-value* (Sig) 0,953. Untuk mencari nilai *Chi – square*_{Tabel} dapat dilihat dari rumus berikut:

$$df = K-1$$

$$= 2-1 = 1$$

Didapat nilai df sebesar 1 sehingga didapat nilai *Chi – square*_{Tabel} sebesar 3,841. Keputusan terima H_0 jika nilai *Chi – square*_{Hitung}(0,096) < *Chi – square*_{Tabel} (3,841) dan nilai sig (0,953) > 0,05. Sehingga kesimpulannya model fit dengan data.

c. Interpretasi Koefisien

Pada bagian interpretasi koefisien inilah peneliti dapat melihat penjelasan lebih jelas terkait variabel yang digunakan. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3. 11
Hasil Uji Interpretasi Koefisien

Ringkasan Model			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	41,266 ^a	0,204	0,273

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *Nagelkerke R Square* 0,273 setara dengan 27,3%. Adapun kesimpulannya variabel bebas mampu menjelaskan sebanyak 27,3% variabel terikat dan sebanyak 72,7% dijelaskan variabel lain tetapi tidak digunakan oleh peneliti. Penjelasan lainnya yaitu:

Tabel 3. 12
Hasil Turnover Intention

Tabel Klasifikasi					
Observed			Predicted		
			Y_TurnoverIntention		Percentage correct
		Tidak ada niatan keluar	Ada niatan keluar		
Step 1	Y_Turnover Intention	Tidak ada niatan keluar	18	2	90,0
		Ada niatan keluar	8	8	50,0
	Overall percentage				72,2

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dalam penelitian ini sampel yang tidak ada niatan keluar itu sebanyak $18+2 = 20$ sampel, dengan penjelasan yang benar-benar tidak ada ada niatan untuk keluar itu sebanyak 18 sampel, sedangkan 2 sampel itu seharusnya tidak ada

niatan keluar tetapi mengalami hal tersebut. Lalu, sampel yang memiliki niatan keluar itu sebanyak $8+8 = 16$ sampel, dengan penjelasan yang benar-benar memiliki niatan keluar itu sebanyak 8 sampel, sedangkan 8 sampel itu seharusnya ada niatan keluar tetapi tidak mengalami hal tersebut. Adapun presentase untuk ketepatan prediksi *turnover intention* (Y) keseluruhan sebesar 72%.

d. Odds Ratio

Odds ratio pada uji regresi logistik biner dilakukan untuk mengetahui seberapa kali lipat peluang suatu variabel X dapat menjelaskan peluang variabel (Y). Berikut output dari *Odds Ratio*:

Tabel 3. 13
Hasil Uji Odds Ratio

Variabel Dalam Persamaan			
		B	Exp(B)
Step 1 ^a	X1_Worklifebalance	-2,027	,132
	X2_KepuasanKerja	-2,027	,132
	Constant	3,230	25,287

Sumber: Ouput SPSS, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa variabel bebas nilai Exp (B) 0,132. Hal ini menunjukkan jika ada variabel bebas (X), maka *turnover intention* cenderung akan meningkat sebanyak 0,132 kali lipat dibandingkan tidak adanya kedua variabel X ini. Sehingga diperoleh rumus persamaan regresi logistik biner dari penelitian ini, yaitu:

$$g(x) = \int n \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 3,230 + (-2,027)X_1 + (-2,027)X_2$$

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang kemudian diolah, tentunya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, pada sub bab pembahasan peneliti akan menjelaskan hasil dari penelitian, diantaranya:

1. Pengaruh secara parsial dari *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan output analisis data bisa membuktikan H_1 , yaitu “*work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso”. Terlihat dari output uji parsialnya, uji wald sebesar 2,860 dan nilai *p-value* (*Sig*) sebesar 0,091. Sehingga diperoleh perbandingan $0,091 > 0,05$ dengan keputusan tolak H_0 atau terima H_1 . Sehingga kesimpulannya variabel *work life balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

Dari output analisis data menyatakan *work life balance* ini merupakan faktor dari *turnover intention*. Menurut Annisaa M. N dan Mega P. S, *work life balance* adalah keadaan yang memiliki keseimbangan dimana antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama.⁸⁶ Tentunya adanya *work life balance* karena beberapa indikator, yaitu: keseimbangan waktu (*time balance*),

⁸⁶ Annisaa Miranty N dan Mega Putri S, “Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan”, *Jurnal Humanitas*, 13, 2, (2017), 86.

keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).⁸⁷

Didukung penelitian lain dari Mohammad Hafid dan Arif Partono P yang menyatakan *work life balance* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Terlihat dari output analisis datanya yang menunjukkan nilai sig -0,288. Sehingga diperoleh perbandingan $-0,288 < 0,05$, yang artinya terima H_1 .⁸⁸

Begitu juga *work life balance* ini kurang tercipta pada karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso. Sehingga akan mempengaruhi niatan seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Oleh karenanya, perhatian dari seorang pimpinan Bank Jatim Cabang Bondowoso sangatlah penting dalam penciptaan *work life balance* dalam lingkungan kerja sehingga nantinya akan berdampak positif terhadap diri masing-masing karyawan dan kinerja terbaik mereka akan berikan kepada perusahaan.

2. Pengaruh secara parsial dari Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan output analisis data bisa membuktikan H_2 , yaitu “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso”. Terlihat

⁸⁷ Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 1, (2019), 42-51.

⁸⁸ Mohammad Hafid dan Arif Partono P, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta”. *SMART (Study Dan Management Research)*, 14, 3, (2017), 57.

output uji parsial, uji wald 2,860 atau nilai *p-value (Sig)* sebesar 0,091. Sehingga diperoleh perbandingan $0,091 > 0,05$ dengan keputusan tolak H_0 atau terima H_2 . Sehingga kesimpulannya variabel kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

Dari output analisis data menyatakan kepuasan kerja ini merupakan faktor dari *turnover intention*. Menurut Fred Luthans, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang dilihat sama pentingnya.⁸⁹ Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu tugas atau pekerjaan, rekan kerja, gaji atau tunjangan, pengawasan, dan peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir.⁹⁰

Didukung penelitian lain dari Rudi Yuli S yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Terlihat dari output analisis datanya, nilai regresinya -0,331 dan nilai *sig* 0,000. Sehingga diperoleh perbandingan $0,000 < 0,05$ yang artinya terima H_2 .⁹¹

Banyaknya harapan atas keinginan yang didapat oleh karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso akan membuat meningkat kepuasan kerjanya. Harapan-harapan mereka tentunya bisa mulai dari tepatnya

⁸⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, (McGraw-Hill Companies, 2011), 141.

⁹⁰ Ibid., 141.

⁹¹ Rudi Yuli S, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), 41.

pekerjaan dengan jabatan mereka, rekan kerja yang nyaman, gaji sesuai dengan pekerjaan, atau adanya promosi dalam jenjang karir. Tentunya berdampak positif kepada kinerja karyawan sehingga dapat bertahan lebih lama ditempat kerjanya.

3. Pengaruh secara simultan dari *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan output analisis data dapat membuktikan H_3 , yaitu “*work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso”. Terlihat dari hasil uji simultan yang menghasilkan nilai *Chi – square* *Hitung* sebesar 8,195, nilai *p-value* (*Sig*) sebesar 0,017, dan nilai *Chi – square* *Tabel* sebesar 5,991. Sehingga perbandingan nilai *Chi – square* *Hitung* > *Chi – square* *Tabel* (8,195 > 5,991) dan nilai sig (0,017 < 0,05) dengan keputusan tolak H_0 dan terima H_3 . Sehingga kesimpulannya variabel *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

Didukung penelitian lain dari Nafiudin yang menyatakan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 41,3 %.⁹²

Hasil analisis data ini dapat menjelaskan bahwasanya kedua variabel independen yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap

⁹² Nafiudin, *Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung*, *Jurnal Sains Manajemen*, 1, 1, (2015), 34-35.

variabel dependen. Seperti teori dari seorang pakar dalam masalah *turnover* karyawan yaitu Mobley yang menyebutkan beberapa faktor *turnover intention* diantaranya adalah *work life balance* dan kepuasan kerja.⁹³ Apabila keduanya tercipta dengan baik dan lebih diperhatikan lagi, maka dapat mengurangi adanya *turnover intention* di lingkungan Bank Jatim Cabang Bondowoso.



⁹³ Mobley, W. H, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (Terjemahan)*, (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilaksanakan pengujian pada hasil kuesioner responden dan analisis data, didapatkan beberapa pembahasan. Maka, peneliti membuat tiga kesimpulan, diantaranya:

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso

Berdasarkan output dari uji *Wald* didapat nilai 2,860 dan nilai sig 0,091. Sehingga perbandingan nilainya yaitu $0,091 > 0,05$ dengan keputusan tolak H_0 dan terima H_1 . Maka keputusannya *work life balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso

Berdasarkan output uji *Wald* didapat nilai 2,860 dengan nilai sig 0,091. Sehingga perbandingan nilainya yaitu $0,091 > 0,05$ dengan keputusan tolak H_0 dan terima H_2 . Maka keputusannya kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

3. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso

Berdasarkan output uji G dengan melihat nilai *Chi-square*. Didapat nilai *Chi – square* *Hitung* 8,195 dengan nilai sig 0,017, dan nilai *Chi – square* *Tabel* 5,991. Sehingga perbandingan nilainya yaitu *Chi – square* *Hitung* (8,195) > *Chi – square* *Tabel* (5,991) dan perbandingan nilai signya yaitu 0,017 < 0,05 dengan keputusan tolak H_0 dan terima H_3 . Maka keputusannya *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawati milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso.

B. Saran

Penelitian yang masih banyak kekurangannya, sehingga diperlukan pembaharuan dari banyak peneliti. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat oleh peneliti yang menunjukkan mempunyai pengaruh secara signifikan baik itu secara parsial ataupun simultan, maka saran yang bisa diberikan yaitu:

1. Teruntuk pihak instansi yaitu Bank Jatim Cabang Bondowoso, untuk lebih memperhatikan kenyamanan dari para karyawannya mulai dari penciptaan *work life balance* dan kepuasan dalam pekerjaan agar *turnover intention* tidak meningkat bahkan tidak akan ada.
2. Teruntuk peneliti selanjutnya yang mengangkat topik sama, skripsi ini dapat digunakan sebagai referensi dan dapat ditingkatkan dengan variabel lain yang juga menjadi faktor dalam *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ali, Hasanuddin, dan Lilik Purwandi. 2017. *The Urban Middle Class Millenials Indonesia*. Jakarta Selatan: PT Alvara Strategi Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- BPS Kabupaten Bondowoso. 2022. "Kabupaten Bondowoso Dalam Angka 2022". Bondowoso: Badan Pusat Statistik (BPS).
- Basuki, Agus Tri. 2017. *Bahan Ajar Ekonometrika (Regresi Logistik)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Compdata Surveys. 2017. "Turnover Report". Dalam *Pengaruh Kehidupan Dan Pekerjaan (Work-Life Balance) Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial Di Industri Perbankan*. Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dewi, Nyoman Ayu T. M, dan Ni Made S. W. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar". *Jurnal Psikologi Udayana*. 4. 2: 399-412.

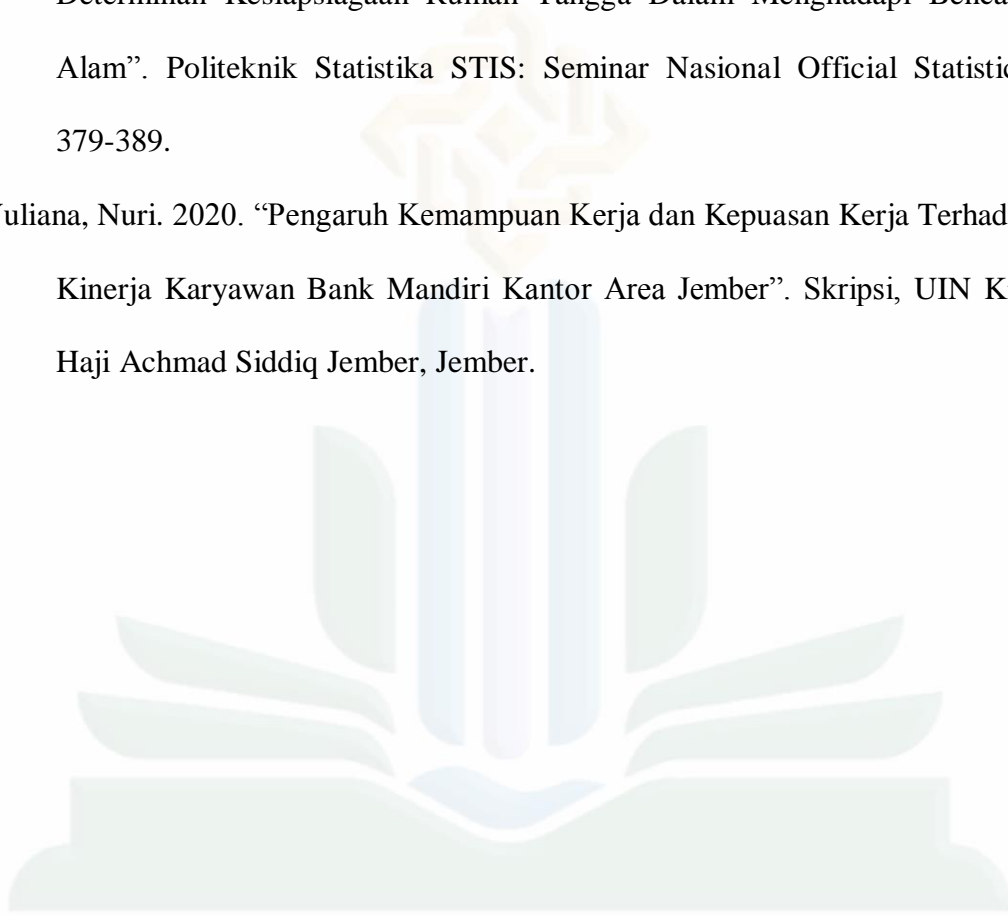
- Fisher G. G, Bulger C. A, dan Smith. C. S. 2009. "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nowork Interference And Enhancement". *Jurnal Of Occupational Health Psychology*. 14. 4: 441-456.
- Hafid, Mohammad, dan Arif Partono P. 2017. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Indonesia Kempinski Jakarta". *SMART (Study Dan Management Research)*. 14. 3: 52-61.
- Howe, Neil, dan William Strauss. 2000. *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: A Vintage Books.
- Laporan Tahunan Bank Jatim. 2020.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill Companies.
- Maulana, Muhammad R. H. 2020. "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja di Batik X Yogyakarta". Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Mobley, William H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo).
- Prayogi, Muhammad Andi, Murviana Koto, dan Muhammad Arif. 2019. "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 20. 1: 39-51.

- Nafiudin. 2015. "Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung". *Jurnal Sains Manajemen*. 1. 1: 23-38.
- Nugroho, Tri Tejo. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle Indonesia Utama Cabang Yogyakarta". Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Nurdin, Sahidillah, dan Heni Rohaeni. 2020. "Work Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction". *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*. 6. 2: 121-132.
- Nurendra, Annisaa Miranty, dan Mega Putri S. 2017. "Model Peranan Work Life Balance, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan". *Jurnal Humanitas*. 13. 2: 84-94.
- Oktaviani, Hilin, dan Budiono. 2018. "Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6. 3: 58-72.
- Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Ridho, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan*. Surabaya: PH Movement Publications.
- Safira, Hira. 2019. "Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT X Bandung". Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

- Simanjutak, Juara. 2013. "Analisis Pengaruh Work life balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Catur Karya Sentosa Medan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 4. 1: 224-238.
- Spada Indonesia. 2018. *Regresi Logistik*. Banten: Universitas Pamulang.
- Sugiyono. 2016. *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, Rudi Yuli. 2017. "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tim Penyusun. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Widyanti, Rahmi. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Wijaya, Fauzan Arsy. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Divisi Makanan Dan Minuman Hotel Berbintang 2-5 Di Magelang". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang.
- Wulandari, Ayu, Fahrulraz M. Faruk, Fransiska Sisilia Doven, dan Budyanra. 2019. "Penerapan Metode Regresi Logistik Biner Untuk Mengetahui

Determinan Kesiapsiagaan Rumah Tangga Dalam Menghadapi Bencana Alam”. Politeknik Statistika STIS: Seminar Nasional Official Statistics: 379-389.

Yuliana, Nuri. 2020. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Area Jember”. Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jember.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 1

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawati Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso	A. <i>Work life balance</i> (X1) B. kepuasan kerja (X2)	1. Keseimbangan 1. Kepuasan	a. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) b. <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) c. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan) a. Tugas atau pekerjaan b. Rekan kerja c. Gaji atau tunjangan d. Keamanan e. Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir	1. Data primer a. Jumlah Karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso b. Kuesioner kepada semua karyawati Bank Jatim Cabang Bondowoso 2. Data sekunder a. Dokumenter b. Kepustakaan	1. Pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif 2. Teknik penentuan sampel: a. <i>Sampling jenuh</i> 3. Metode pengambilan data: a. Kuesioner b. Interview 4. Teknik analisis data: a. Regresi logistik biner: $g(x) = \int n \left[\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ 5. Pengujian hipotesis a. Uji signifikansi (uji parsial) $W = \left[\frac{\hat{\beta}_i}{SE[\hat{\beta}_i]} \right]^2$ b. Uji signifikansi parameter (uji simultan) $G = -2 \ln \left[\frac{l_o}{l_p} \right]$ c. uji kecocokan model (Goodness of Fit)	H1= Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work life balance</i> (X1) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) H2= Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) H3= Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work life balance</i> (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap <i>turnover intention</i> (Y)

	C. <i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Keinginan 2. Niatan	a. Pikiran untuk keluar dari tempat kerja a. Niatan mencari pekerjaan lain b. Niatan untuk berhenti dari tempat kerja (intensi) dalam waktu dekat		6. Interpretasi koefisien dengan odds ratio: $\psi = \frac{\frac{\pi(1)}{1 - \pi(1)}}{\frac{\pi(0)}{1 - \pi(0)}} = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1}}{e^{\beta_0}} = e^{\beta_1}$	
--	----------------------------------	-------------------------------	---	--	--	--

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWATI MILENIAL
BANK JATIM CABANG BONDOWOSO

Yth. Ibu/Sdri
Karyawati Bank Jatim Cabang Bondowoso
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Nama : Agustin
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Adapun judul skripsi saya adalah “**Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso**”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Ibu/Sdri untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Ibu/Sdri berikan dapat terjamin kerahasiannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti



Agustin

E20181031

Identitas Responden:

Umur	:	<input type="checkbox"/> 22-26 tahun	<input type="checkbox"/> 27-31 tahun	<input type="checkbox"/> 32-36 tahun	<input type="checkbox"/> 37-41 tahun	<input type="checkbox"/> lainnya
Jabatan	:					
Pendidikan terakhir	:	<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> D1-D3	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> S2	
Status	:	<input type="checkbox"/> Menikah	<input type="checkbox"/> belum menikah			
Memiliki anak	:	<input type="checkbox"/> Iya	<input type="checkbox"/> Tidak			
Lama bekerja	:	<input type="checkbox"/> <1 tahun	<input type="checkbox"/> 1-3 tahun	<input type="checkbox"/> 4-6 tahun	<input type="checkbox"/> 7-9 tahun	<input type="checkbox"/> >10 tahun

Petunjuk Pengisian:

1. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat 2 pilihan jawaban, yaitu:
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Pastikan anda tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KUESIONER

A. Work Life Balance			
No	Pernyataan	Iya	Tidak
1.	Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan		
2.	Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan		
3.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi		
4.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan		
5.	Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya berjalan beriringan		
6.	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya dapatkan selama bekerja		
7.	Saya merasa puas menjalani kehidupan dengan adanya dukungan dari keluarga, teman, dan orang terdekat lainnya		

B. Kepuasan Kerja			
No	Pernyataan	Iya	Tidak
1.	Tugas atau pekerjaan saya sesuai dengan job description		
2.	Keragaman keterampilan/kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan		
3.	Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan		
4.	Gaji/tunjangan yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya		
5.	Keamanan dan ketentraman tercipta di tempat kerja saya		
6.	Tidak ada hal-hal yang menghalangi terselesainya pekerjaan saya		
7.	Atasan saya konsisten menerapkan aturan bagi semua		

	karyawannya		
8.	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang sudah saya kerjakan		

C. Turnover Intention

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1.	Saya sering memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan		
2.	Pemikiran meninggalkan pekerjaan muncul ketika bosan dengan pekerjaan		
3.	Saya sering berfikir untuk memulai bisnis sendiri saja		
4.	Saya memiliki rencana mencari pekerjaan lain		
5.	Saya sering mencari informasi lowongan pekerjaan tempat lain		
6.	Saya menanggapi tawaran pekerjaan ditempat lain		
7.	Saya sering menunjukkan sikap tidak suka dengan pekerjaan sekarang		
8.	Saya sering gelisah setelah pulang dari tempat kerja		
9.	Dalam waktu dekat saya ingin meninggalkan pekerjaan saya		

LAMPIRAN 3

Data kuesioner variabel X1, X2, dan Y

No	Work Life Balance						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	0	0	0	0	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1
7	0	1	1	0	0	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1
9	0	0	1	1	0	1	1
10	1	1	0	1	1	0	0
11	1	1	1	1	1	0	1
12	0	0	0	0	0	0	0
13	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	0	1	0	1	1
17	1	1	0	1	0	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	0	1	1	1	1
20	1	1	0	1	1	1	1
21	1	1	0	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	0	1
23	0	0	1	1	0	1	1
24	0	1	0	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1
27	0	1	1	1	1	1	1
28	1	1	0	0	0	0	1
29	0	0	1	1	0	1	1
30	1	1	0	0	1	0	0
31	0	1	0	0	1	0	1
32	0	0	0	0	0	0	0
33	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	0	1	0	1	1

No	Kepuasan Kerja							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	1	1	1	0	1	0	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	0	1	1	1	1	1	0	1
4	1	1	0	1	1	0	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1
7	0	0	1	0	0	0	0	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	0	0	0
10	0	1	1	1	0	0	0	0
11	1	1	1	1	1	0	1	1
12	0	0	1	0	0	1	1	0
13	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	0	1	1	1	1	0	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	0	0	0
24	1	1	0	0	1	1	0	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	0	1	1	1	1	0	1
27	1	0	1	1	1	1	1	1
28	1	1	0	1	1	0	1	1
29	1	1	0	1	1	1	1	1
30	1	1	0	1	1	1	1	1
31	0	0	0	0	0	0	0	1
32	1	1	0	1	1	1	1	1
33	1	1	0	1	0	0	0	0
34	0	1	0	1	0	0	0	0
35	1	1	0	1	1	0	1	1
36	1	0	0	1	1	1	0	1

No	Turnover Intention (Y)								
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	0	0	0	1	1	1
4	0	0	1	0	0	0	0	0	1
5	0	0	1	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	1	1	1	1	1	1	0	1	0
8	0	0	1	0	0	0	0	0	0
9	1	1	0	1	0	0	0	1	1
10	1	1	1	1	1	0	1	1	1
11	0	0	1	0	0	0	0	0	0
12	1	1	1	0	0	0	1	0	1
13	1	1	1	0	0	0	0	0	0
14	1	1	1	0	0	0	0	0	0
15	1	0	1	0	0	0	0	0	0
16	1	1	1	0	0	0	1	0	0
17	1	0	1	1	0	0	0	1	1
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	1	1	1	0	0	0	0	0	0
20	0	0	1	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	1	1	0	1	0	0	0	1	1
24	1	0	1	0	0	1	0	1	0
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	0	0	0	0	0	0	1	1	0
27	0	1	1	0	0	0	0	1	0
28	1	1	1	1	1	1	0	1	0
29	1	0	1	0	1	1	0	1	0
30	1	1	0	1	0	0	0	1	1
31	1	1	1	1	1	0	1	1	1
32	1	1	1	0	0	0	1	0	1
33	1	1	1	0	0	0	1	1	0
34	1	1	1	0	0	0	1	0	0
35	1	0	1	1	1	1	0	0	0
36	1	1	1	0	0	0	1	0	1

LAMPIRAN 4
TABEL R Square dan Chi Square

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel presentase distribusi Chi-square untuk df = 1 - 50

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.010	0.005	0.001
1	1.32330	2.70554	3.84146	6.63490	7.87944	10.82757
2	2.77259	4.60517	5.99146	9.21034	10.59663	13.81551
3	4.10834	6.25139	7.81473	11.34487	12.83816	16.26624
4	5.38527	7.77944	9.48773	13.27670	14.86026	18.46683
5	6.62568	9.23636	11.07050	15.08627	16.74960	20.51501
6	7.84080	10.64464	12.59159	16.81189	18.54758	22.45774
7	9.03715	12.01704	14.06714	18.47531	20.27774	24.32189
8	10.21885	13.36157	15.50731	20.09024	21.95495	26.12448
9	11.38875	14.68366	16.91898	21.66599	23.58935	27.87716
10	12.54886	15.98718	18.30704	23.20925	25.18818	29.58830
11	13.70069	17.27501	19.67514	24.72497	26.75685	31.26413
12	14.84540	18.54935	21.02607	26.21697	28.29952	32.90949
13	15.98391	19.81193	22.36203	27.68825	29.81947	34.52818
14	17.11693	21.06414	23.68479	29.14124	31.31935	36.12327
15	18.24509	22.30713	24.99579	30.57791	32.80132	37.69730
16	19.36886	23.54183	26.29623	31.99993	34.26719	39.25235
17	20.48868	24.76904	27.58711	33.40866	35.71847	40.79022

18	21.60489	25.98942	28.86930	34.80531	37.15645	42.31240
19	22.71781	27.20357	30.14353	36.19087	38.58226	43.82020
20	23.82769	28.41198	31.41043	37.56623	39.99685	45.31475
21	24.93478	29.61509	32.67057	38.93217	41.40106	46.79704
22	26.03927	30.81328	33.92444	40.28936	42.79565	48.26794
23	27.14134	32.00690	35.17246	41.63840	44.18128	49.72823
24	28.24115	33.19624	36.41503	42.97982	45.55851	51.17860
25	29.33885	34.38159	37.65248	44.31410	46.92789	52.61966
26	30.43457	35.56317	38.88514	45.64168	48.28988	54.05196
27	31.52841	36.74122	40.11327	46.96294	49.64492	55.47602
28	32.62049	37.91592	41.33714	48.27824	50.99338	56.89229
29	33.71091	39.08747	42.55697	49.58788	52.33562	58.30117
30	34.79974	40.25602	43.77297	50.89218	53.67196	59.70306
31	35.88708	41.42174	44.98534	52.19139	55.00270	61.09831
32	36.97298	42.58475	46.19426	53.48577	56.32811	62.48722
33	38.05753	43.74518	47.39988	54.77554	57.64845	63.87010
34	39.14078	44.90316	48.60237	56.06091	58.96393	65.24722
35	40.22279	46.05879	49.80185	57.34207	60.27477	66.61883
36	41.30362	47.21217	50.99846	58.61921	61.58118	67.98517
37	42.38331	48.36341	52.19232	59.89250	62.88334	69.34645
38	43.46191	49.51258	53.38354	61.16209	64.18141	70.70289
39	44.53946	50.65977	54.57223	62.42812	65.47557	72.05466
40	45.61601	51.80506	55.75848	63.69074	66.76596	73.40196
41	46.69160	52.94851	56.94239	64.95007	68.05273	74.74494
42	47.76625	54.09020	58.12404	66.20624	69.33600	76.08376
43	48.84001	55.23019	59.30351	67.45935	70.61590	77.41858
44	49.91290	56.36854	60.48089	68.70951	71.89255	78.74952
45	50.98495	57.50530	61.65623	69.95683	73.16606	80.07673
46	52.05619	58.64054	62.82962	71.20140	74.43654	81.40033
47	53.12666	59.77429	64.00111	72.44331	75.70407	82.72042
48	54.19636	60.90661	65.17077	73.68264	76.96877	84.03713
49	55.26534	62.03754	66.33865	74.91947	78.23071	85.35056
50	56.33360	63.16712	67.50481	76.15389	79.48998	86.66082

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

X1.4	Pearson Correlation	,721*	1	,102	,345*	,555*	,120	,316	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000		,554	,039	,000	,487	,060	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	,141	,102	1	,472*	,269	,396*	,443**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,411	,554		,004	,113	,017	,007	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	,479*	,345*	,472*	1	,322	,581*	,496**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,003	,039	,004		,055	,000	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.7	Pearson Correlation	,446*	,555*	,269	,322	1	,116	,175	,634**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,113	,055		,500	,306	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.8	Pearson Correlation	,116	,120	,396*	,581*	,116	1	,661**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,500	,487	,017	,000	,500		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.9	Pearson Correlation	,175	,316	,443*	,496*	,175	,661*	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,306	,060	,007	,002	,306	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

Work Life Balanc e	Pearson Correlation	,667 [*]	,667 [*]	,626 [*]	,788 [*]	,634 [*]	,623 [*]	,666 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Kepuasan Kerja (X2)

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kepuasan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,345 [*]	,027	,467 ^{**}	,800 ^{**}	,316	,474 [*]	,400 [*]	,742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,039	,876	,004	,000	,060	,003	,016	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,345 [*]	1	-,021	,412 [*]	,345 [*]	-,050	,397 [*]	-,031	,463 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,039		,902	,013	,039	,774	,017	,856	,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	,027	-,021	1	,082	,189	,298	,171	,027	,391 [*]
	Sig. (2-tailed)	,876	,902		,633	,270	,077	,320	,876	,018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	,467 ^{**}	,412 [*]	,082	1	,467 ^{**}	,227	,227	,036	,554 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,004	,013	,633		,004	,183	,183	,835	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation	,800**	,345*	,189	,467**	1	,474**	,474*	,600**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,270	,004		,003	,003	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.8	Pearson Correlation	,316	-,050	,298	,227	,474**	1	,375*	,474**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,060	,774	,077	,183	,003		,024	,003	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.9	Pearson Correlation	,474**	,397*	,171	,227	,474**	,375*	1	,474**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,003	,017	,320	,183	,003	,024		,003	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.10	Pearson Correlation	,400*	-,031	,027	,036	,600**	,474**	,474*	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,016	,856	,876	,835	,000	,003	,003		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,742**	,463**	,391*	,554**	,853**	,650**	,737*	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,018	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Turnover Intention (Y)

Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Turnover Intention
Y.1	Pearson Correlation	1	,636**	,367*	,337*	,223	,181	,248	,283	,286	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000	,028	,044	,191	,291	,145	,094	,091	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	,636**	1	,192	,248	,070	-,149	,422*	,282	,354*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000		,261	,145	,684	,386	,010	,096	,034	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	,367*	,192	1	-,072	,284	,258	,244	-,033	,000	,412*
	Sig. (2-tailed)	,028	,261		,678	,094	,128	,152	,851	1,000	,012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	,337*	,248	-,072	1	,636**	,388*	-,007	,608**	,482**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,044	,145	,678		,000	,019	,965	,000	,003	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	,223	,070	,284	,636**	1	,722**	,131	,439**	,099	,648**
	Sig. (2-tailed)	,191	,684	,094	,000		,000	,446	,007	,565	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Y.6	Pearson Correlation	,181	-,149	,258	,388*	,722**	1	-,135	,378*	-,158	,424**
	Sig. (2-tailed)	,291	,386	,128	,019	,000		,433	,023	,357	,010
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.7	Pearson Correlation	,248	,422*	,244	-,007	,131	-,135	1	,173	,426**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,145	,010	,152	,965	,446	,433		,312	,010	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	Pearson Correlation	,283	,282	-,033	,608**	,439**	,378*	,173	1	,359*	,671**
	Sig. (2-tailed)	,094	,096	,851	,000	,007	,023	,312		,032	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.9	Pearson Correlation	,286	,354*	,000	,482**	,099	-,158	,426**	,359*	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	,091	,034	1,000	,003	,565	,357	,010	,032		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Turnover Intention	Pearson Correlation	,697**	,620**	,412*	,684**	,648**	,424**	,498**	,671**	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,000	,000	,010	,002	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

								Lower	Upper
Step 1 ^a	X1_Worklifebalance	-2,027	1,199	2,860	1	,091	,132	,013	1,380
	X2_KepuasanKerja	-2,027	1,199	2,860	1	,091	,132	,013	1,380
	Constant	3,230	1,568	4,246	1	,039	25,287		

a. Variable(s) entered on step 1: X1_Worklifebalance, X2_KepuasanKerja.

5. Hasil uji simultan variabel X (*Work Life Balance* dan *Kepuasan Kerja*) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*) di SPSS Versi 26

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	Df	Sig.
Step 1	Step	8,195	2	,017
	Block	8,195	2	,017
	Model	8,195	2	,017

6. Hasil uji kecocokan model di SPSS Versi 26

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	,096	2	,953

7. Hasil interpretasi koefisien di SPSS Versi 26

Model Summary

Step 1 ^a	X1_Worklifebalance	-2,027	1,199	2,860	1	,091	,132	,013	1,380
	X2_KepuasanKerja	-2,027	1,199	2,860	1	,091	,132	,013	1,380
	Constant	3,230	1,568	4,246	1	,039	25,287		

a. Variable(s) entered on step 1: X1_Worklifebalance, X2_KepuasanKerja.

LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI



Gambar 1 Wawancara Terkait Job Description Analisis Kredit



Gambar 2 Wawancara Job Deskripsi dan Pengisian Kuesioner dengan Ops. Kredit



Gambar 3 Wawancara Job Deskriptor dan Pengisian Kuesioner dengan Staff Akuntansi



Gambar 4 Wawancara Job Deskriptor dan Pengisian Kuesioner dengan Service Assistant (SA)



Gambar 5 Melengkapi Data yang Dibutuhkan dengan Staf Umum

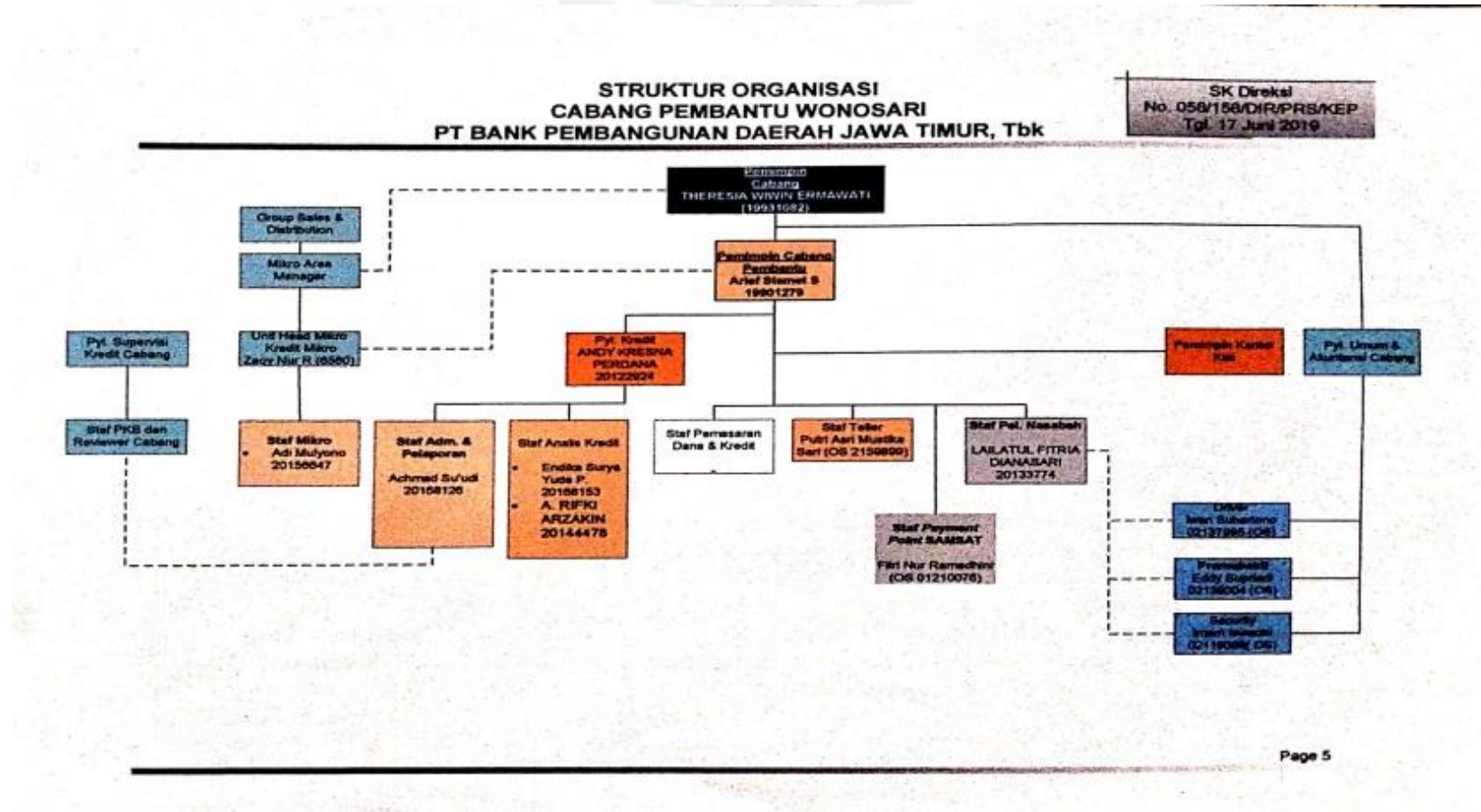


Gambar 6 Bersama Staf Umum Sekaligus Pendamping Penelitian

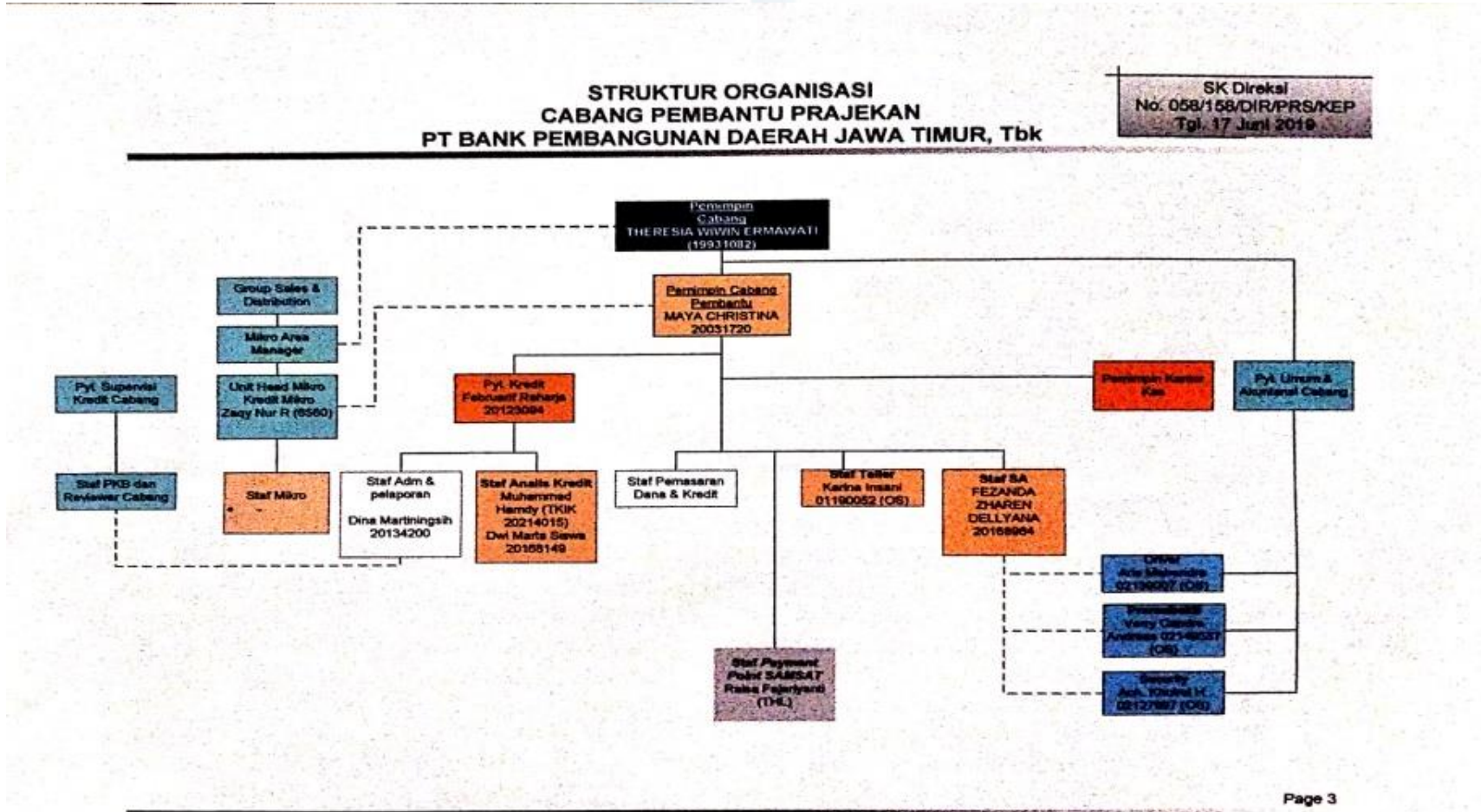
LAMPIRAN 7

STRUKTUR ORGANISASI CABANG PEMBANTU

1. Struktur Organisasi Kantor Cabang Pembantu Wonosari

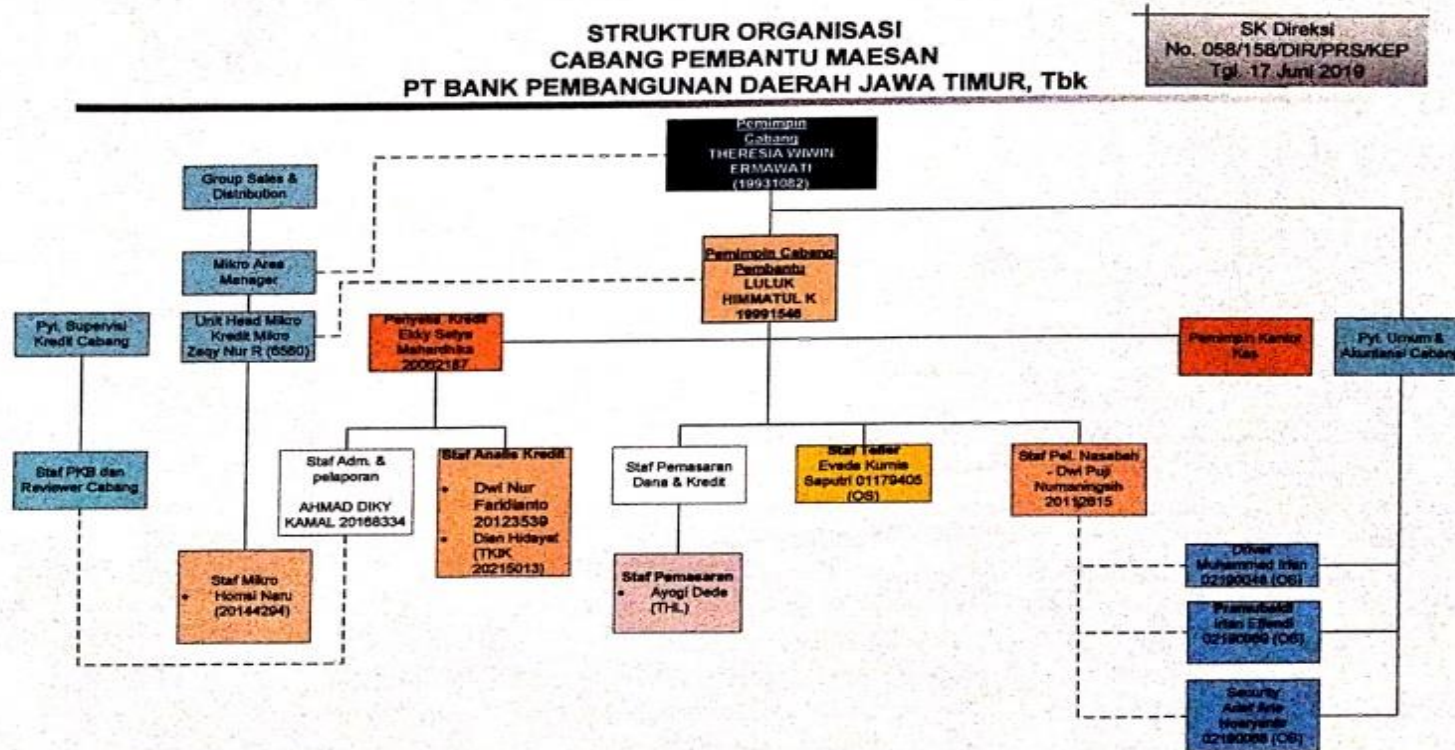


2. Struktur Organisasi Kantor Cabang Pembantu Prajejan



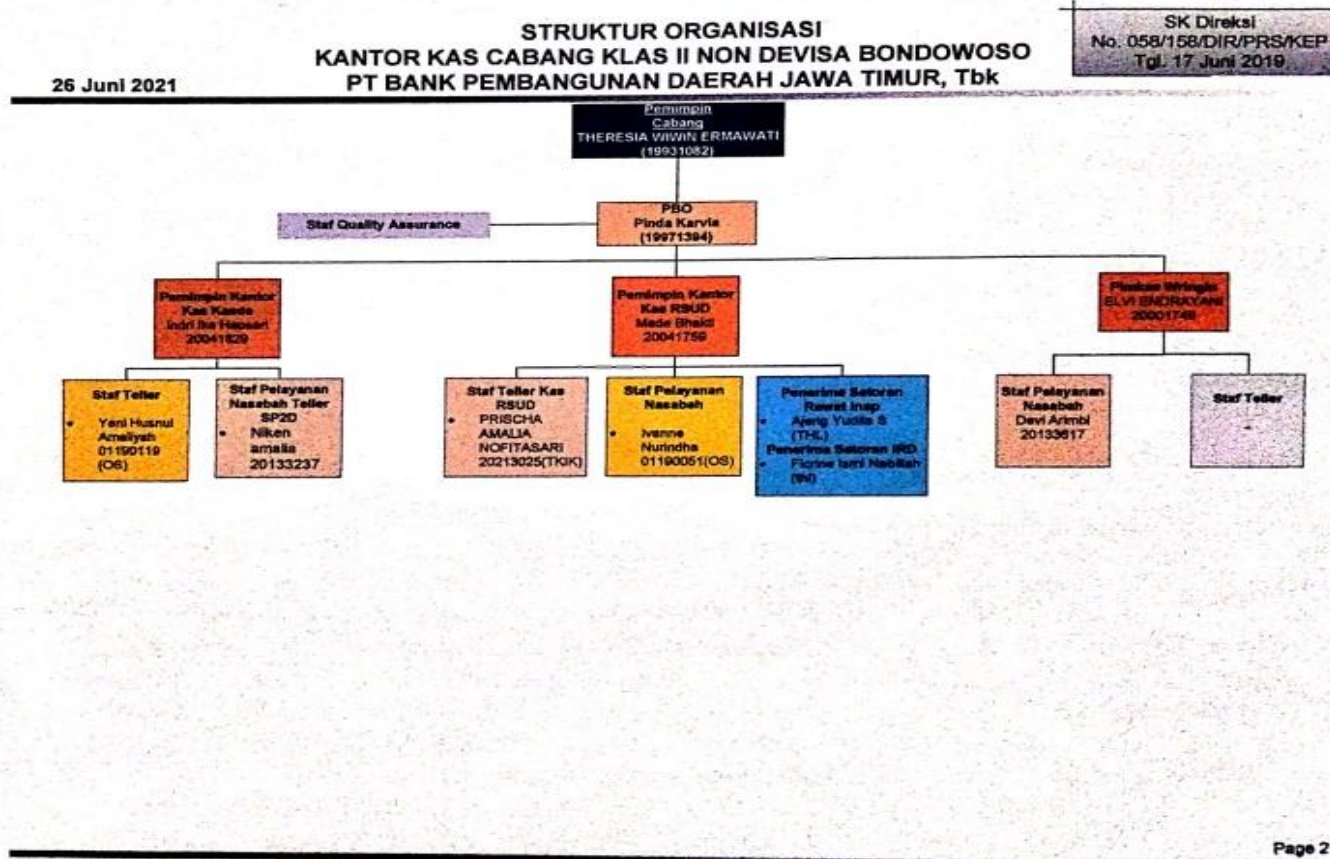
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3. Struktur Organisasi Kantor Cabang Maesan



KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

4. Struktur Organisasi kantor kas



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agustin

NIM : E20181031

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi dengan judul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWATI BANK JATIM CABANG BONDOWOSO”** adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Bondowoso, 09 Februari 2022

Saya yang menyatakan



Agustin

NIM. E20181031

KI

Q



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos: 68136
Website : [www.http://febi.iain-jember.ac.id](http://febi.iain-jember.ac.id) e-mail : febi.iainjbr@gmail.com

Nomor : B- 501 /In.20/7.a/PP.00.03/01/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Bank Jatim Cabang Bondowoso
Jl. Letnan Karsono No. 1, Purbosari, Kec. Kotakulon, Kab. Bondowoso, Jawa Timur-
68212

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Agustin
NIM : E20181031
Semester : 08 (delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No telepon : 085 748 314 436
Email : Jragustin2029@gmail.com

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawati Milenial di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Abdul Rokhim

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian: Jl. Letnan Karsono No. 1, Kec. Kotakulon, Kab. Bondowoso, Jawa Timur-68212

No.	Hari/Tanggal	Jadwal Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Senin, 03 Januari 2022	Menyerahkan proposal penelitian ke Bank Jatim Cabang Bondowoso	
2.	Selasa, 04 Januari 2022	ACC proposal untuk melakukan penelitian di Bank Jatim Cabang Bondowoso dan menyerahkan kuesioner	
3.	Senin, 24 Januari 2022	Wawancara terkait sejarah, struktur, visi-misi, tugas karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso	
4.	Selasa, 25 Januari 2022	Melakukan penyebaran kuesioner ulang kepada 16 responden	
5.	Rabu, 26 Januari 2022	Menyebarkan kuesioner kepada 7 responden dan mendapatkan data nama-nama karyawan Bank Jatim Cabang Bondowoso	
6.	Kamis, 27 Januari 2022	Menyebarkan kuesioner kepada 6 responden	
7.	Jumat, 28 Januari 2022	Menyebarkan kuesioner kepada 7 responden	
8.	Senin, 07 Februari 2022	Meminta kebutuhan data lainnya dan surat izin selesai penelitian	

Bondowoso, 07 Februari 2022

bankjatim
CABANG BONDOWOSO

Adinda Ratih Puspa
Penyelia Umum & Akt
Bank Jatim Cabang Bondowoso

KI



SURAT KETERANGAN
Nomor : 061/097/BWS/UM/SRT

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Agustin
NIM : E20181033
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi
Turnover Pada Karyawan Milenial Bank Jatim Cabang Bondowoso
Lokasi : PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang
Bondowoso
Lama Penelitian : 8 (delapan) hari

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bondowoso terhitung sejak tanggal 03 Januari 2022 s/d 07 Februari 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 07 Februari 2022
PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk
Cabang Bondowoso



Adinda Ratih P.
Penyelia Umum & Akt

BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama : AGUSTIN
NIM : E20181031
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 20 Agustus 1999
Alamat : Jl. Koprak Moerin No. 23, RT.13/RW.03,
Pejaten, Kec. Bondowoso, Kab. Bondowoso,
68218
Email : jragustin2029@gmail.com
No. telp : 085748314436
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK PGRI 02 Pejaten Bondowoso : 2004-2006
2. SDN Pejaten 1 Bondowoso : 2006-2012
3. Mts Al-Qodiri 1 Jember : 2012-2015
4. MA Al-Qodiri 1 Jember : 2015-2018

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota HMPS PS UIN KHAS Jember
2. Anggota IKMPB UIN KHAS Jember
3. Anggota PMII Rayon FEBI UIN KHAS Jember