

The Influence Of Work Life Balance And Job Loyalty On Turnover Intention In Employees Of Alfamart Karawang Branch, East Telukjambe Sub-District

Pengaruh Work Life Balance Dan Loyalitas Kerja Terhadap Turn Over Intention Pada Karyawan Alfamart Cabang Karawang Wilayah Kecamatan Telukjambe Timur

Aryanti Hopah Nurpadilah^{1*}, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang^{1,2,3}

Aryantinurpadilah@mhs.Ubpkarawang.ac.id¹, Aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²,

Zenita@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to find out how worklife balance and work loyalty influence employee turnover intention at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk or Alfamart Karawang branch. The research method uses descriptive quantitative. The respondents in this study were employees of the Alfamart store in the Karawang branch. The total population in this study was 75 people from 11 Karawang City branch shops and the sample used was 75 people based on considerations for determining the sample used. The statistical analysis used in this research is descriptive and statistical with the help of the SmarthPLS program. The statistical analysis used in this research is validity testing, reliability testing, and multiple linear regression analysis. The results of the research showed a significant influence of the worklife balance variable on turnover intention by obtaining a significance value of $0.033 < 0.05$ and based on the T test, it was obtained - T calculated $> - T$ table ($-2.157 > 1.993$). and there is no influence between the work loyalty variable on Turnover Intention by obtaining a significance value of $0.547 > 0.05$ and based on the T test, T count $< T$ table ($606 < 1,993$). And together there is no influence between the variables work-life balance and work loyalty on turnover intention.

Keywords: Worklife Balance, Turnover Intention, Alfamart.

ABSTRAK

Penelitian ini berupaya mengetahui bagaimana pengaruh *Worklife balance* dan loyalitas kerja terhadap turnover intention karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau Alfamart cabang Karawang. Metode Penelitian menggunakan Kuantitatif. Responden di penelitian ini yakni karyawan toko alfamart yang berada dicabang karawang. Jumlah populasi di penelitian ini yakni sejumlah 75 orang dari 11 toko cabang Karawang Kota dan sampel yang dipergunakan adalah sejumlah 75 orang dengan dasar pertimbangan penentuan sampel menggunakan. Analisis statistic yang dipergunakan di penelitian ini yakni deskriptif dan statistika dibantu program SmarthPLS. Analisis statistic yang dipergunakan di penelitian ini yakni uji validitas, uji reabilitas, serta analisis regresi linear berganda. Temuan penelitian adanya pengaruh signifikan variabel *worklife Balance* terhadap *turnover intention* dengan memperoleh nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ serta berlandaskan uji T yang di dapatkan -T hitung $> - T$ tabel ($-2.157 > 1.993$). dan tidak ada pengaruh antara variabel loyalitas kerja terhadap *Turnover Intention* dengan memperoleh nilai signifikansi $0,547 >$ dari $0,05$ dan berlandaskan uji T yang didapat T hitung $< T$ tabel ($606 < 1.993$). Dan secara bersamaan tidak ada pengaruh antara variabel worklife balance dan loyalitas kerja terhadap *Turnover intention*.

Kata Kunci: Worklife Balance, Turnover Intention, Alfamart.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Dengan nama Alfamart, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mengoperasikan jaringan mini market dan merupakan salah satu perusahaan terbesar yang bergerak di bidang ritel atau distribusi eceran produk konsumen. Perusahaan ini bercita-cita untuk menawarkan

kepada konsumen kualitas layanan terbaik, produk yang memenuhi kebutuhan mereka, dan harga yang relatif terjangkau. Pertumbuhan ritel modern di Indonesia, baik di dalam negeri maupun internasional, sangat fenomenal, berdasar pada Yongki Suryo Susilo, Direktur Retail Business di Ac Nielsen Indonesia.

Dengan slogan “Alfamart, Belanja Puas harga Pas,” minimarket ini telah memantapkan dirinya sebagai destinasi belanja kebutuhan sehari-hari, yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok di lokasi yang mudah diakses. Toko ini memiliki ciri khas pelayanan yang ramah dan warna merah. Produk yang ditawarkan cukup lengkap, dan gerainya tersebar di seluruh kota untuk memudahkan pengalaman berbelanja bagi pelanggan. PT. Sumber Alfaria Trijaya bertujuan untuk menjadikan Alfamart menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki masyarakat luas. Jaringan ini akan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen, memberdayakan pemilik usaha kecil, dan berkontribusi terhadap pembangunan nasional dengan menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan bisnis kemitraan. Selain itu, Alfamart akan mampu bersaing dalam skala global.

Work life balance atau keseimbangan waktu yang terjadi pada karyawan Alfamart cabang Karawang pada hasil observasi di toko Alfamart yaitu karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di toko jika pekerjaan toko belum selesai terlebih jika ditoko ada jadwal stock opname grand yaitu perhitungan seluruh stok yang ada di toko dari mulai area sales sampai ke gudang dan kegiatan tersebut cukup memakan waktu yang lama sehingga karyawan harus bekerja full time karena deadline dengan waktu. Hal tersebut membuat karyawan untuk harus loyalitas dalam bekerja karena rata-rata jam kerja di toko lebih banyak dari yang telah ditentukan karena merasa tanggung jawab dalam bekerja. Selain loyalitas di toko karyawan juga diharapkan loyalitas dalam mencapai target yang ditentukan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan performa toko yang bagus. Tetapi Sebagian karyawan ada yang tidak bisa bekerja dibawah tekanan tersebut karena jam kerja yang berlebih dan dituntut untuk loyalitas terhadap perusahaan maka beberapa karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari kerja di tempat lain yang menurutnya jam kerja lebih sedikit dan sesuai dengan keinginannya, tetapi Sebagian karyawan ada juga yang bertahan karena menurutnya ketidakseimbangan waktu hanya terjadi di momen tertentu saja di saat pekerjaan pekerjaan tersebut kurang terkendali karena beberapa faktor contohnya kekurangan personal.

SDM ialah hal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena merekalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai kemampuan untuk bekerja, bernalar, memiliki keinginan, dorongan, dan pengetahuan. Kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuannya bergantung pada keberadaan sumber daya manusia, terlepas dari kecanggihan teknologinya, akumulasi modal, dan kemajuan informasi. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawannya. SDM dianggap sebagai aset perusahaan yang paling penting karena fleksibilitasnya yang melekat dan kehadirannya yang sangat diperlukan dalam setiap tahap proses produksi manufaktur atau jasa. Jika karyawan tidak mampu menumbuhkan keinginan untuk bekerja, mereka akan mulai menunjukkan tanda-tanda kemalasan dan mempertimbangkan untuk pindah kerja (*turnover intention*).

Ketika seorang karyawan tidak mampu menjaga hubungan yang harmonis antara

kebutuhan perusahaan dan kehidupan pribadinya, khususnya masalah kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka ia akan mempertimbangkan pentingnya menjaga keseimbangan antara keduanya. Akibatnya, ia mungkin memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif atau mengundurkan diri dan bergabung dengan perusahaan lain. Hal ini dapat disesuaikan untuk membuat keputusan mengenai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta mempertimbangkan pentingnya keseimbangan kehidupan karyawan (Prayogi et al., 2019) dalam (Aqsa, 2023)

Efek negatif dari niat *turnover* meliputi meningkatnya biaya tenaga kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, berkurangnya produktivitas karyawan, dan kondisi kerja yang tidak stabil. (Nafiudin & Umdiana, 2017) dalam (Aqsa, 2023)

Oleh karena itu, perusahaan harus memantau dengan saksama apakah karyawan sering mengabaikan minat mereka karena beban kerja atau apakah pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka, yang mengakibatkan hilangnya minat pada aktivitas pribadi. Karyawan tidak dapat memenuhi keinginan pribadi mereka setelah pulang kerja karena sifat pekerjaan mereka yang membebani atau melelahkan dan mengganggu kehidupan pribadi mereka (Syara dan Syah, 2022) dalam (Aqsa, 2023).

Ketidakpuasan perusahaan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, stres kerja yang mengharuskan karyawan bekerja lembur terus menerus, serta kurangnya loyalitas terhadap perusahaan yang menyebabkan karyawan mencari pekerjaan di tempat lain (*Turnover intention*) merupakan fakta-fakta yang berkaitan dengan *turnover* karyawan (Hafni & Sari, 2019).

Penelitian berikut akan dilaksanakan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Karawang yang berdiri sejak tahun 1999 serta merupakan perusahaan besar yang mengelola jaringan mini market dengan nama Alfamart. Perusahaan ini bergerak di bidang distribusi eceran atau retail produk konsumen. Adapun data tingkat turnover pada tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Data Turnover pada tiga tahun terakhir

Tahun	Jumlah turnover karyawan	Rata-rata <i>Turnover</i> tiap tahun
2021	92	86 karyawan/tahun
2022	83	
2023	85	
total	260	

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Dari data diatas menunjukkan bahwa telah terjadi *Turnover* yang cukup signifikan setiap bulannya pada toko-toko Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur dari tahun 2021-2023. Meskipun telah terjadi penurunan dari tahun 2021-2023 data menunjukkan bahwa data karyawan yang keluar dari perusahaan cukup tinggi yakni > 50 karyawan setiap tahunnya. Hal ini tentu menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan karena ketika karyawan sudah memiliki niat untuk berpindah ke perusahaan lain tentunya kinerja karyawan nya pun akan terganggu sehingga output dari pekerjaan yang dijalankan tidak akan maksimal.

Maka dari itu penelitian dilakukan di 11 toko Alfamart yang berada di kecamatan Teluk Jambe Timur.

Tabel 2. 11 Toko di Kecamatan Teluk Jambe Timur

No	Nama Toko	Jumlah personil
1	Alfamart Raya Barata	5

2	Alfamart Ruko Sentraland	9
3	Alfamart Sukaluyu	5
4	Alfamart Ekalaya	5
5	Alfamart CBP	9
6	Alfamart Ruko Primrose	9
7	Alfamart Teluk Jambe 2	8
8	Alfamart Raya Pinayungan	5
9	Alfamart Pinayungan 2	6
10	Alfamart Cidomba	9
11	Alfamart Teluk Jambe Raya	5

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Berlandaskan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Achmad abdi asca (2023) yang berjudul “Pengaruh *WorkLife Balance* dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* terhadap karyawan swasta generasi Z dan milenial di Kota Samarinda” dari temuan pengujian secara statistik Work life balance tidak memberi pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, dan stres kerja memberi pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Dan didukung penelitian yang dilaksanakan Layla Hafni dan Devi Diana Sari (2019) yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi, stress kerja, dan loyalitas kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru” dengan hasil adanya pengaruh signifikan antara kompensasi, stress kerja, dan loyalitas kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana.

Berlandaskan uraian diatas maka penulis tertarik menjalankan penelitian berjudul “Pengaruh Worklife Balance dan Loyalitas kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Alfamart cabang Kawarang”.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan *Worklife Balance* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah Teluk Jambe Timur.
2. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Loyalitas kerja karyawan pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah Teluk Jambe Timur.
3. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan *Turnover intention* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah Teluk Jambe Timur.
4. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh partial *worklife balance* terhadap *Turnover Intention*.
5. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh partial loyalitas kerja terhadap *Turnover Intention*.
6. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan *worklife balance* dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention*.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah ilmu atau metode yang memungkinkan pengelolaan hubungan dan tanggung jawab sumber daya (tenaga

kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif. Ini adalah proses pemanfaatan sumber daya ini untuk mencapai tujuan optimal perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM didasarkan pada prinsip bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin atau sumber daya bisnis yang pasif. (Irmayani, 2021)

MSDM adalah ilmu dan seni merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengevaluasi SDM selama pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi ini mencakup pemeliharaan karyawan yang memenuhi kriteria khusus perusahaan untuk penempatan posisi (karyawan yang tepat untuk suatu posisi). Hal ini memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan direkrut, dipertahankan, dan kemudian dikembangkan untuk memenuhi persyaratan perusahaan. (Nurdin Batjo et al., 2018)

MSDM bertanggung jawab atas hal-hal berikut: perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen ialah proses pemanfaatan bahan baku utama dan SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, terminologi SDM mengacu pada orang-orang dalam organisasi, dan SDM mendorong kreativitas di setiap organisasi. (Noor Arifin, 2018)

Dari beberapa definisi di atas, disintesis bahwa arti dari MSDM adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tenaga kerja SDM yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemeliharaan dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Worklife Balance

Worklife Balance adalah kondisi di mana tuntutan kehidupan profesional dan pribadi seseorang seimbang. *Worklife Balance* dianggap oleh karyawan sebagai keputusan antara mengelola kewajiban pribadi dan tanggung jawab keluarga. *Worklife Balance* adalah kondisi yang menunjukkan kemampuan untuk membangun dan mempertahankan budaya kerja yang mengutamakan pekerjaan, terlepas dari perspektif perusahaan yang berbeda. (Nurendra & Saraswati, 2016) dalam (Nurendra & Saraswati, 2016) dalam (Prayogi et al., 2019)

Worklife Balance adalah teknik yang dapat dipergunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan dalam berbagai posisi. *Worklife Balance* adalah kapasitas individu atau kelompok untuk memenuhi kewajiban pekerjaan sekaligus memprioritaskan keluarga mereka (Delecta, 2011) dalam (Pada et al., 2022).

Worklife Balance adalah kondisi yang membutuhkan hubungan yang harmonis antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang. Konsep *Worklife Balance* dibagi menjadi dua perspektif yang berbeda: perspektif karyawan dan perspektif organisasi. *Worklife Balance* juga dapat dianggap sebagai tantangan dari perspektif karyawan, dengan tujuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dari perspektif organisasi, tantangannya adalah membangun lingkungan yang mendukung yang memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi pada pencapaian profesional mereka. (Lockwood, 2003) dalam (Oktaviani, 2015).

Worklife balance adalah suatu konsep yang merujuk kepada keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga seseorang. Konsep ini mengacu pada upaya untuk mencapai keseimbangan antara waktu, energi, dan perhatian, yang diberikan pada pekerjaan, dan kehidupan diluar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan dan rekreasi. (Rachman et al., 2023) Dari beberapa definisi diatas, di sintesakan bahwasanya Worklife balance merupakan keseimbangan waktu dalam bekerja dan kehidupan pribadi sesuai dengan sudut pandang masing-masing baik sudut pandang karyawan maupun sudut pandang perusahaan tanpa adanya suatu konflik.

Dimensi dan Indikator Worklife Balance menurut Greenhaus et al. (2003) dalam (Bairizki et al., 2024) menjelaskan beberapa aspek Work-life Balance, yaitu : Time Balance (Keseimbangan Waktu) Meliputi waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Misalnya seorang karyawan yang bekerja akan membutuhkan waktu berlibur, berkumpul Bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat dan juga menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan) Berkaitan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Konflik dan kebingungan tidak dialami oleh individu yang memiliki peran seimbang di kedua peran tersebut. *Atisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) Keseimbangan kepuasan mencakup kenyamanan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan dalam melaksanakan peran. Ini merupakan tuntutan professional dalam kehidupan sehari-hari yang membawa kepuasan holistik, misal seorang karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaan dan kondisi keluarganya.

Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah tindakan melakukan semua tugas secara sukarela, terlepas dari waktu dan tenaga yang diinvestasikan, untuk menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan kepada individu atau organisasi. Loyalitas bukan sekadar formalitas yang dibutuhkan untuk memperoleh posisi tinggi; itu adalah kualitas yang tidak dapat dengan mudah diperoleh atau dibeli dengan uang. Hal ini disebabkan fakta bahwasanya tidak semua orang mampu bersikap loyal, dan meskipun sulit untuk membangun loyalitas pada beberapa individu, loyalitas juga mudah dibubarkan. (Hafni & Sari, 2019)

Kepatuhan dan kesetiaan merupakan definisi dari loyalitas. Dalam konteks loyalitas karyawan, loyalitas ini tidak semata-mata ditentukan oleh lamanya masa kerja seseorang di suatu lembaga; tetapi juga dipengaruhi oleh ide-ide, simpati, dan dedikasi yang ditanamkan pada lembaga tersebut. Kesetiaan ini tidak hanya memungkinkan tenaga kerja untuk memenuhi setiap tugas dan kewajiban sebagaimana yang diuraikan dalam uraian tugas, tetapi juga memungkinkan banyak karyawan yang optimal untuk menghasilkan hasil terbaik bagi organisasi mereka. (Kusumastuti, 2018) dalam (Foeh, 2022)

Tindakan menunjukkan atau memberikan kesetiaan kepada seseorang atau lembaga ditandai dengan rasa kasih sayang dan kewajiban untuk berusaha memberikan layanan dan perilaku terbaik. Hal ini ditandai dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan. (Sriyono dan Farida, 2013) dalam (Letsoin & Ratnasari, 2020)

Dari beberapa definisi diatas maka disintesakan bahwasanya arti dari loyalitas kerja adalah kepatuhan, kesetiaan, pengabdian, suatu karyawan terhadap perusahaan tanpa adanya rasa keterpaksaan karena hal tersebut adalah kesadaran sendiri untuk

mengabdikan dirinya terhadap perusahaan agar menghasilkan dan memberikan kontribusi yang terbaik.

Indikator loyalitas menurut Saydam, (2008:485) dalam (RP Purwati, 2019) meliputi, ketaatan atau kepatuhan, karyawan memiliki tekad dan kemampuan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan-larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Bertanggung jawab, merupakan ciri khas pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran terhadap setiap risiko dalam melaksanakan tugas akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan kemauan untuk menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Pengabdian, merupakan kemauan untuk mengabdikan dan membangun hubungan yang berkomitmen dengan perusahaan. Kejujuran merupakan sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan.

Turnover Intention

Kondisi yang dikenal sebagai *turnover intention* ditandai dengan keinginan karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat menjadi beban yang signifikan dan bahkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan, terutama ketika terdapat banyak karyawan, terutama mereka yang rentan terhadap *turnover* dan memiliki potensi dan bakat. (Mathis dan Jackson, 2011) dalam (Hilin oktaviani, 2018)

Turnover Intention adalah niat seseorang dalam meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang. (Nafiudin & Umdiana, 2017) dalam (Muhammad Andi Prayogi etc., al, 2019)

Turnover Intention merupakan gambaran mental dari keinginan untuk berhenti atau berpindah dan mencari pekerjaan lain. (Chen et al., 2015) dalam (Aqsa, 2023)

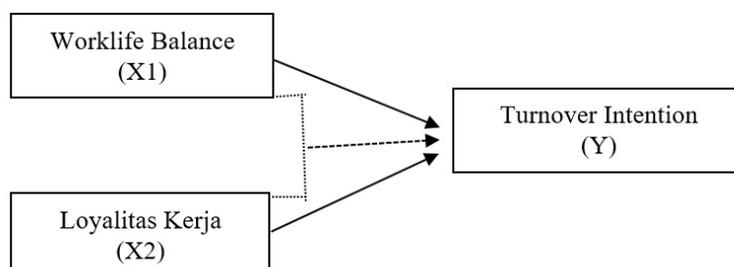
Menurut beberapa definisi diatas dapat disintesakan bahwa *Turnover intention* adalah suatu keinginan untuk berhenti dan meninggalkan perusahaan karena adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan sudut pandang karyawan dan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Menurut Mobley (2011:150), *turnover intention* diukur dengan tiga dimensi indikator: pikiran untuk mengundurkan diri (*thoughts of quitting*), mencerminkan pikiran individu tentang meninggalkan pekerjaan mereka, dan tetap berada di lingkungan kerja. Awalnya, karyawan mengalami kekecewaan pekerjaan, yang mengarah pada pertimbangan untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini. Proses ini berpuncak pada berbagai tingkat ketidakhadiran dari pekerjaan. Kecenderungan individu untuk mencari pekerjaan dengan organisasi lain tercermin dalam keinginan mereka untuk keluar (niat untuk mengundurkan diri). Jika karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka lebih sering, mereka akan mencoba mencari pekerjaan di luar organisasi yang lebih memuaskan. Individu yang berniat untuk keluar tercermin dalam keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan alternatif (*intention to search for another job*). Jika mereka telah menemukan posisi yang lebih unggul, karyawan berniat untuk keluar.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada beberapa toko Alfamart cabang karawang yang berada di daerah Karawang Kota serta didukung dengan ada teori yang dijelaskan di beberapa penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka penelitian berikut:

Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

Dari kajian kerangka pikir diatas, ditarik menjadi hipotesis penelitian yakni:

- H0-1 = Tidak adanya pengaruh X1 terhadap Y
- Ha-1 = Adanya pengaruh X1 terhadap Y
- H0-2 = Tidak adanya pengaruh X2 terhadap Y
- Ha-2 = Adanya pengaruh X2 terhadap Y
- H0-3 = Tidak adanya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
- Ha-3 = Adanya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang dipergunakan di penelitian ini. Prosedur statistik atau metode kuantitatif lainnya (pengukuran) digunakan untuk menghasilkan temuan dalam penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berfokus pada gejala yang dicirikan atau disebut sebagai variabel. (Andra Tersiana, 13:2018).

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart cabang Karawang) lebih tepatnya toko-toko Alfamart area Karawang Kota. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, yakni dari bulan Desember 2023 - Februari 2024.

Variabel penelitian pada hakikatnya adalah setiap objek yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai subjek penelitian untuk memperoleh informasi dan kemudian menarik kesimpulan. (Sugiyono, 2000) dalam (Muclich Ansori, 56:2019)

Populasi

Menurut Muslich Anshori (2019), populasi ialah sekumpulan individu yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya (Nazir 2003). Populasi ialah wilayah generalisasi yang meliputi subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh para peneliti dianggap layak untuk diteliti dan diambil kesimpulan selanjutnya. Dengan kata lain, populasi tidak hanya meliputi individu, tetapi juga organisasi, hewan, hasil karya manusia, dan objek alamiah lainnya. (Muslich Ansori, 92:2019).

Populasi didalam penelitian ini mengambil personil-personil toko yang ada di sekitaran Karawang kota tepatnya di Kecamatan Teluk Jambe Timur yaitu sekitar 11 toko dengan personil tiap toko antara 5-12 orang, maka itu jumlah populasinya sebanyak 75 orang.

Sampel

Sampel ialah bagian dari karakteristik dan ukuran populasi. Jika populasi sangat luas dan peneliti tidak dapat menyelidiki setiap aspek populasi, misalnya karena kurangnya dana, personel, atau waktu, mereka dapat memanfaatkan sampel yang telah diambil dari populasi. (Muslich Ansori, 94:2019)

Maka sampel yang diambil di penelitian ini yakni sejumlah 75 sampel yaitu 75 personil toko dari hasil sampling 11 toko yang tersebar di kecamatan Teluk Jambe Timur.

Suharsimi Arikunto dalam Rifa'l Abubakar (2021:59) mengemukakan, apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih tepat apabila semua subjek penelitian diikutsertakan dalam penelitian populasi.

Pengumpulan Teknik Sample

Sumber data primer dipergunakan di penelitian ini. Sumber data primer ialah sumber yang berasal dari pengumpul data itu sendiri. (sugiyono, 2018:225) dalam (achmad Abdi Aqsa, 2023) dimana objek penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di toko alfamart.

Kuesioner disebarakan melalui Google Forms sebagai bagian dari metodologi penelitian. Kuesioner adalah strategi pengumpulan data yang melibatkan permintaan tanggapan atas pertanyaan tertulis atau komentar dari partisipan. Penelitian ini dilaksanakan dengan mempergunakan skala Likert. Skala Likert dipergunakan untuk menilai sikap, persepsi, dan pemahaman individu atau kelompok mengenai isu sosial (Sugiyono, 2014:93). Peneliti mengidentifikasi fenomena sosial menjadi variabel penelitian di penelitian ini. Pada skala atribut ini, responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap berbagai item yang berkaitan dengan subjek penelitian. Item-item berikutnya dievaluasi pada skala 1-4 dalam penelitian ini:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

HASIL

Profil Responden

Berikut adalah data-data responden yang telah mengisi kuesioner yaitu semua personil 11 toko yang telah dilakukan penelitian dari mulai jabatan crew COS atau kepala toko.

Tabel 3. Profil Responden

Keterangan	Profil	Jumlah	persentase
Jabatan	COS	8	10,7%
	ACOS	24	32%
Usia	CREW	43	57,3%
	<20 tahun	8	10,7%
	21-30 tahun	59	78,6%
	>30 tahun	8	10,7%

Jenis kelamin	Laki-laki	44	58,7%
	Perempuan	31	41,3%

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2024

Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	75	19	50	36.29	8.082
Loyalitas Kerja	75	28	49	41.25	6.318
Turn Over Intention	75	10	50	30.47	10.981
Valid N (listwise)	75				

Gambar 1. Hasil Uji Deskriptif

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2024

Dari tabel diatas dapat di deskripsikan yakni :

- 1) Variabel Worklife Balance (X1) memiliki nilai minimum 19 sedangkan maksimum 50 dan nilai rata-ratanya adalah 36,29. Standar deviasi data *Worklife Balance* adalah 8,082.
- 2) Variabel Loyalitas kerja (X2) memiliki nilai minimum 28 sedangkan maksimum 49 dan nilai rata-ratanya adalah 41,25. Standar deviasi data Loyalitas Kerja adalah 6,318.
- 3) Variabel Turnover Intention (Y) mempunyai nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum 50 dan nilai rata-ratanya adalah 30,47. Standar deviasi data 10,981.

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS versi 29 menunjukkan bahwa uji validitas untuk variabel *Work life Balance* (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan *Turn Over Intention* (Y) menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r table yang ditetapkan senilai 0,224. Hal ini menunjukkan bahwasanya instrument yang dipergunakan di penelitian telah terbukti valid dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Dengan kata lain, instrumen tersebut secara tepat mengukur aspek-aspek yang relevan dari *Work life balance*, Loyalitas kerja dan *Turn over intention*. Validitas instrument yang terpenuhi memberikan keyakinan kepada peneliti bahwasanya data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan akurat sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dijadikan dasar untuk membuat kesimpulan dan rekomendasi untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Ketentuannya :

- 1) Bila nilai r hitung > nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- 2) Bila nilai r hitung < nilai r tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X1 (*Work Life Balance*), X2 (*Loyalitas Kerja*), Y (*Turnover Intention*)

Variabel	Item	Nilai r	R tabel	Hasil
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,768	0,224	Valid
	X1.2	0,849	0,224	Valid
	X1.3	0,836	0,224	Valid
	X1.4	0,829	0,224	Valid
	X1.5	0,861	0,224	Valid
	X1.6	0,870	0,224	Valid
	X1.7	0,843	0,224	Valid
	X1.8	0,811	0,224	Valid
	X1.9	0,782	0,224	Valid

	X1.10	0,831	0,224	Valid
Loyalitas Kerja	X2.1	0,726	0,224	Valid
(X2)	X2.2	0,820	0,224	Valid
	X2.3	0,812	0,224	Valid
	X2.4	0,874	0,224	Valid
	X2.5	0,778	0,224	Valid
	X2.6	0,875	0,224	Valid
	X2.7	0,878	0,224	Valid
	X2.8	0,860	0,224	Valid
	X2.9	0,817	0,224	Valid
	X2.10	0,823	0,224	Valid
Turnover	Y.1	0,826	0,224	Valid
Intention				
(X2)	Y.2	0,886	0,224	Valid
	Y.3	0,950	0,224	Valid
	Y.4	0,928	0,224	Valid
	Y.5	0,902	0,224	Valid
	Y.6	0,952	0,224	Valid
	Y.7	0,847	0,224	Valid
	Y.8	0,950	0,224	Valid
	Y.9	0,466	0,224	Valid
	Y.10	0,929	0,224	Valid

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024

Dari table tersebut, dijelaskan bahwasanya nilai r hitung > r table. Artinya item-item tersebut diatas dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dikatakan valid apabila mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10	.947	10	.963	10

Gambar 2. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

Sumber : Data Hasil olah data Penulis, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,949	10	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,947	10	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,963	10	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data Penulis, 2024

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwasanya setiap variabel mempunya angkat *Cronbach's Alpha* > 0,6. Artinya item-item tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil analisis mempergunakan spss 29 menunjukkan bahwasanya data yang telah diolah menyebar disekitar diagram dan mengikuti pola regresi, menandakan bahwasanya distribusi data tersebut bersifat normal. Distribudi data yang normal digunakan dalam analis statistic karena memastikan validitas hasil analisis yang dilakukan. Selain itu, nilai asumsi signifikansi (sig) senilai 0,200 yang lebih besar dari level

signifikansi yang umumnya di gunakan senilai 0,05, menegaskan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas. Asumsi normalitas ini untuk untuk penggunaan berbagai metode analisis statistic, seperti uji -t dan analisis regresi, karena dapat mempengaruhi keabsahan dan interpretasi hasil analisis. Dengan demikian keberhasilan memenuhi asumsi normalitas memungkinkan peneliti untuk melanjutkan analisis data dengan keyakinan bahwa hasilnya dapat diandalkan dan valid.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.188	8.334		4.702	<.001		
	Work Life Balance	-.406	.188	-.299	-2.157	.034	.674	1.483
	Loyalitas Kerja	.146	.241	.084	.606	.547	.674	1.483

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

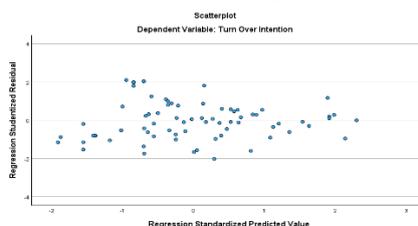
Sumber : Hasil olah data Penulis, 2024

Temuan pengujian menunjukkan bahwasanya nilai toleransi untuk variabel *Work life balance* (0,674) dan loyalitas kerja (0,674) melebihi ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,10, sementara nilai VIF untuk Work life balance (1,483) lebih rendah dari ambang batas 10. Temuan ini menunjukkan bahwasanya tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel *Work life balance* dan Loyalitas kerja. Multikolineritas adalah kondisi dimana terdapat kolerasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel bebas di model regresi, yang dapat menyebabkan masalah interpretasi dan keandalan hasil

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, terlihat pola serta penyebaran titik di atas dan dibawah angka 0 di sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwasanya tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas dalam data tersebut, yang biasanya ditandai oleh variasi yang tidak merata dari kesalahan prediksi diseluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas telah memenuhi syarat. Kondisi ini salah satu syarat dalam analisis regresi karena heteroskedastisitas dapat mengarah pada estimasi parameter yang tidak konsisten, sehingga keberhasilan memenuhi syarat uji heteroskedastisitas menambah kepercayaan terhadap hasil analisis regresi yang dilakukan.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi syarat untuk menggunakan regresi berganda. Hal ini disebabkan oleh distribusi normal data, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data penulis, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.188	8.334		4.702	<.001		
	Work Life Balance	-.406	.188	-.299	-2.157	.034	.674	1.483
	Loyalitas Kerja	.146	.241	.084	.606	.547	.674	1.483

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Gambar 5. Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil olah data penulis, 2024

Berdasarkan hasil output dari spss versi 29, didapat model regresi linear berganda yakni:

$$Y = 39,188 - 0,406 X_1 + 0,146 X_2$$

Interpretasi :

- a. Nilai konstanta (39,188) menunjukkan titik potong garis regresi pada sumbu Y ketika nilai variabel independen (*Worklife Balance* dan Loyalitas kerja) adalah 0. Dalam situasi ini adalah positif menunjukkan pada titik awal, jika tidak ada perubahan dalam variabel *Worklife Balance* dan loyalitas kerja, maka perkiraan *Turnover Intention* akan bernilai positif sebesar 39,188.
- b. Koefisien regresi untuk *Work Life Balance* (X1) senilai -0,406 menunjukkan perubahan rata-rata dalam variabel dependen (*Turnover intention*) untuk setiap satuan kenaikan dalam variabel independen (*Worklife Balance*), dengan mempertimbangkan variabel independent lainnya. Nilai negatif menunjukkan bahwa penurunan *Worklife Balance* secara signifikan berkorelasi dengan kenaikan *Turnover Intention*, sedangkan kenaikan *Worklife balance* berkorelasi dengan penurunan *Turnover Intention*.
- c. Koefisien regresi untuk loyalitas kerja (X2) senilai 0,146 mengidentifikasi perubahan rata-rata dalam variabel dependen (*Turnover Intention*) untuk setiap satuan kenaikan dalam variabel independent (Loyalitas kerja), dalam mempertimbangkan variabel independent lainnya. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa kenaikan Loyalitas kerja berkorelasi dengan peningkatan *Turnover Intention*, sedangkan penurunan loyalitas kerja berkorelasi dengan penurunan *Turnover Intention*.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.068	.042	10.749

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Turn Over Intention

Gambar 6. Hasil Koefisien determinasi

Sumber : Hasil olah data Penulis, 2024

Berlandaskan hasil output SPSS diatas, ada beberapa temuan terkait dengan hubungan antara *Work life Balance*, Loyalitas Kerja dan *Turnover Intention*. Terdapat

nilai R square 0,068 artinya 6,8% variabel independent berkontribusi terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji t (Partial)

Apabila nilai sign < 0,5 atau t hitung > t tabel dan bila nilai -t hitung > -t tabel maka ada pengaruh variabel X terhadap Y (begitu juga sebaliknya).

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.188	8.334		4.702	<.001	
	Work Life Balance	-.406	.188	-.299	-2.157	.034	.674 1.483
	Loyalitas Kerja	.146	.241	.084	.606	.547	.674 1.483

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Gambar 7. Hasil Uji t

Sumber : Hasil olah data Penulis, 2024

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T tabel	Kriteria
X1	-2,157	1,993	Berpengaruh (negatif)
X2	606	1,993	Tidak berpengaruh

Sumber: Hasil olah data Penulis, 2024

Dari Tabel diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work life balance* (X1) terhadap *Turn over Intention* (Y)
Berlandaskan hasil output SPSS diatas hasil dari t hitung adalah -2,157 dan nilai t tabel yang sudah diperhitungkan dengan rumus adalah 1,993 berarti -T hitung < -t tabel dengan nilai signifikansi 0,033 < 0,5 yang artinya *Work life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian, berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan (H0) ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa secara partial *Worklife balance* memberi pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menyoroti pentingnya Worklife Balance dalam menentukan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
2. Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
Berlandaskan hasil output SPSS diatas hasil dari t hitung adalah 606 dan nilai t tabel yang sudah diperhitungkan dengan rumus adalah 1,992 berarti t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi 0,547 > 0,5 yang artinya Loyalitas kerja (X2) tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian, berdasarkan perbandingan antara nilai t tabel dengan t hitung maka hipotesis Ha ditolak dan H0 diterima. Ini menegaskan bahwa secara partial Loyalitas Kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.426	2	302.213	2.616	.080 ^b
	Residual	8318.240	72	115.531		
	Total	8922.667	74			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Work Life Balance

Gambar 8. Hasil Uji F

Sumber : Hasil olah data Penulis, 2024

Berlandaskan hasil output SPSS versi 29 diatas hasil dari F hitung adalah 2,616 dan nilai F tabel yang sudah diperhitungkan dengan rumus adalah 3,123 berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,080 < 0,5$ yang artinya *Work life balance* Loyalitas kerja (X2) tidak memberi pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1) *Worklife Balance*

Deskriptip Variabel *Worklife Balance* mendapatkan skor 2.722 dengan nilai rata-rata 272,2 yang berada di kategori seimbang. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan *worklife balance* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jame Timur ini berada dalam kategori seimbang. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel *worklife balance* ini adalah “Bagaimana tingkat keseimbangan antara pekerjaan dengan dukungan dari keluarga dalam mendorong karir dan profesi di tempat bekerja?” yang telah ditetapkan dengan skor 284. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai dukungan keluarga dalam mendorong karir terhadap pekerjaan yang diberikan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel *worklife balance* ini ada pada indicator “Bagaimana tingkat keseimbangan waktu bekerja dengan jam istirahat?” dengan total skor 257. Walaupun masuk kedalam kategori seimbang tetapi hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan waktu bekerja dengan istirahat belum maksimal.

2) Loyalitas Kerja

Deskriptip Variabel Loyalitas Kerja mendapatkan skor 3094 dengan nilai rata-rata 309,9 yang berada di kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan Loyalitas Kerja pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jame Timur ini berada dalam kategori tinggi. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel loyalitas kerja ini adalah “Bagaimana tingkat kesadaran karyawan dalam menjunjung tinggi integritas?” dengan total skor 327. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa integritas yang tinggi terhadap pekerjaan dan peraturan yang telah diberikan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel loyalitas kerja adalah “Bagaimana tingkat kemampuan karyawan dalam menjaga asset perusahaan?” dengan nilai skor 261. Walaupun masuk kedalam kategori tinggi, tetapi pemahaman mengenai menjaga asset perusahaan masih belum maksimal.

3) *Turnover Intention*

Deskriptif Variabel *Turnover Intention* mendapatkan skor 2285 dengan nilai rata-rata 228,5 yang berada di kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan *Turnover Intention* yang pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur ini berada dalam kategori cukup. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel loyalitas kerja ini adalah “Bagaimana tingkat keinginan untuk rencana mengajukan pengunduran diri pada beberapa bulan mendatang ?” dengan total skor 240. Hal ini menunjukan bahwa karyawan memiliki rencana untuk mengundurkan diri. Sedangkan indikator terendah dalam variabel turnover intention adalah “Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk segera keluar dari tempat kerja apabila ada peluang ditempat kerja yang lain?”. Walaupun masuk kedalam kategori cukup tetapi karyawan mempunyai keinginan meninggalkan perusahaan.

Analisis Verifikatif

- 1) Berdasarkan hasil penelitian secara partial dapat disimpulkan bahwa Variabel *worklife balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y) pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur. Hal ini dapat diperhatikan dari hasil uji mendapatkan nilai sig. sejumlah $0,033 < 0,05$. Berdasarkan uji yang diperoleh $-T$ hitung $> -T$ tabel ($-2.157 > 1.993$) maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan sesuai dengan temuan dalam penelitian (Muhamad andi Prayogi, 2019). *Worklife Balance* atau keseimbangan waktu yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian secara partial dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur. Hal ini dapat diperhatikan dari hasil uji mendapatkan $0,547 > 0,05$. Selanjutnya berdasarkan uji t diperoleh t hitung $< t$ tabel ($606 < 1.993$), maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja (X2) tidak berpengaruh dan signifikan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan variabel *worklife balance* dan loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karena hasil uji menyatakan nilai signifikansi $0,080$ sedangkan nilai F hitung $< F$ tabel ($2.616 < 3.123$) dan tingkat signifikansi F lebih besar dari alpha (α), atau $0,080 > 0,05$.

5. Penutup

Kesimpulan

Diantara banyak hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan penelitian *Worklife Balance* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur bernilai 272 dengan kategori seimbang atau baik.
- 2) Berdasarkan penelitian Loyalitas Kerja pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur bernilai 309 dengan kategori tinggi atau baik.
- 3) *Turnover Intention* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur bernilai 228 dengan kategori cukup tinggi.

- 4) Variabel *Worklife Balance* secara partial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur dengan memperoleh nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ dan berdasarkan uji T yang di dapatkan $-T \text{ hitung} > -T \text{ tabel} (-2.157 > 1.993)$.
- 5) Variabel Loyalitas Kerja secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur dengan memperoleh nilai signifikansi $0,547 > 0,05$ dan berdasarkan uji T yang didapatkan $T \text{ hitung} < T \text{ tabel} (606 < 1.993)$.
- 6) Secara simultan variabel *Worklife Balance*, Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Alfamart cabang Karawang wilayah kecamatan Teluk Jambe Timur dengan memperoleh nilai F hitung $< F \text{ tabel} (2.616 < 3.123)$ dan tingkat signifikansi F lebih besar dari alpha (α), atau $0,080 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *Worklife Balance* dan Loyalitas Kerja secara simultan tidak mempengaruhi *Turnover Intention*.

IMPLIKASI

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah *Worklife Balance* dan loyalitas kerja yang baik dapat memperkuat keterikatan karyawan dalam organisasi. Teori keterikatan mengemukakan bahwa hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi dapat mengurangi kemungkinan individu untuk mencari peluang kerja ditempat lain. Dengan demikian, organisasi yang mampu meningkatkan *Worklife Balance* dan Loyalitas Kerja yang tinggi dapat mengurangi *Turnover Intention*.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah manajemen dapat memberikan perhatian lebih khusus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan tingkat *Worklife Balance* dalam melibatkan peninjauan untuk waktu libur, waktu istirahat, waktu Bersama keluarga fleksibilitas kerja dan elemen-elemen lainnya yang dapat meningkatkan *Worklife Balance*. Manajemen harus secara teratur mengevaluasi loyalitas kerja karyawan mengenai budaya kerja, peraturan pekerjaan dan dukungan manajemen yang dapat memiliki dampak positif untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

Daftar Pustaka

- Aqsa, A. A. (2023). *Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda*. 01, 1–23.
- Bairizki, A., Nursansiwati, D. A., Vania, A., Paryanto, E., Shofia, A., Soenhadji, I. M., Rahmawati, C. H. T., Trihudyatmanto, M., & Putri, R. M. (2024). *Manajemen Bisnis Startup dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja*. Seval Literindo Kreasi. <https://books.google.co.id/books?id=SMUHEQAAQBAJ>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Dian Wijayanto, S. P. M. M. S. E. (2013). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=c0hODwAAQBAJ>
- Dr. H. Noor Arifin, S. E. M. S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. UNISNU PRESS. https://books.google.co.id/books?id=gl_qEAAAQBAJ
- Foeh, J. E. H. J. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian*

- Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Hafni, L., & Sari, D. (2019). *55 procuratio*. 7(1), 55–66.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *ISSN : 2085-9996 Pengaruh keterlibatan karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerja Sama tim terhadap kinerja karyawan influence of employee involvement, Work Loyalty and team cooperation to employe performance*. 9(1), 17–34.
- Nurdin Batjo, S. P. M. M. M. S., Dr. Mahadin Shaleh, M. S., Humaidi, S. E. I. M. E., & Mirnawati, S. P. M. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Aksara TIMUR. <https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ>
- Oktaviani, H. (2015). *Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia*. 58–72.
- Pada, S., Livia, P. T., Sejati, M., Arifin, M., At, S., Livia, P., & Sejati, M. (2022). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance*. 15(1), 37–46.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 20(1), 39–51.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., Herison, R., Putri, A. R. F., & Arif, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=r1W_EAAAQBAJ
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan*. 4(2), 137–143.