

## **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, JOB INSECURITY, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. TELKOM AKSES KABUPATEN GIANYAR**

**Anak Agung Istri Niladanti<sup>1\*</sup> | I Wayan Sukadana<sup>2</sup> | I Wayan Widnyana<sup>3</sup> |**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [gungnila.gungdea@gmail.com](mailto:gungnila.gungdea@gmail.com)

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian ini mencakup tiga variabel independen, yaitu *work-life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci :** *work-life balance*, *job insecurity*, kepuasan kerja, *turnover intention*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang merupakan penggerak utama aktivitas bisnis. Pemanfaatan SDM secara optimal dapat memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan. Perilaku organisasi yang baik menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Tsauri (2013), pengembangan SDM dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat, sehingga meningkatkan kualitas dan potensi karyawan demi mendukung tujuan perusahaan.

Di era modern, tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan karyawan berkualitas semakin kompleks. Salah satu isu utama adalah tingkat *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Tingginya tingkat *turnover* dapat merugikan perusahaan, baik secara finansial maupun operasional, seperti yang dialami oleh PT Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Berikut data *turnover* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar periode tahun 2019-2023.

**Tabel 1.**  
**Turnover Karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar**  
**Tahun 2019-2023**

| Keterangan                                    | Tahun        |      |       |       |      |
|---|--------------|------|-------|-------|------|
|   | 2019         | 2020 | 2021  | 2022  | 2023 |
| Jumlah Karyawan                               | 62           | 60   | 55    | 47    | 43   |
| Jumlah Karyawan Keluar                        | 3            | 5    | 8     | 6     | 4    |
| Jumlah Karyawan Masuk                         | 1            | -    | -     | 2     | 1    |
| Sisa Karyawan                                 | 60           | 55   | 47    | 43    | 40   |
| Persentase Karyawan Keluar                    | 4,9%         | 8,7% | 15,7% | 13,3% | 9,6% |
| <b>Rata - Rata Persentase Karyawan Keluar</b> | <b>10,4%</b> |      |       |       |      |

Sumber : HRD PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar, 2024

Berdasarkan hasil observasi, rata-rata persentase turnover tahunan karyawan perusahaan ini selama periode 2019-2023 mencapai 10,4%, yang termasuk dalam kategori tinggi (Mobley, dalam Yuda, 2022). Turnover yang tinggi tidak hanya menghambat kelancaran operasional tetapi juga berisiko kehilangan tenaga kerja yang terlatih dan berpengalaman.

*Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain *work-life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja. Menurut Kasbuntoro et al.,(2020) *work-life balance* merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan diterapkannya *work-life balance* di suatu perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat membangkitkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan *turnover intention* (Eliana & Negoro, 2024; Geofanny et al., 2022). Namun, berdasarkan observasi, karyawan PT Telkom Akses Kabupaten Gianyar menghadapi tekanan akibat jam kerja yang tidak menentu, sehingga menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Selain itu, *job insecurity* atau ketidakpastian kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi *turnover intention*. Audina & Kusmayadi, (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Peristiwa negatif yang dimaksud pada aspek pekerjaan dapat mengancam keseluruhan pekerjaan, sehingga membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap masa depan

pekerjaan mereka cenderung kehilangan motivasi kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, terdapat kekhawatiran yang dirasakan oleh karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Perasaan tidak aman ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti perubahan teknologi yang cepat, persaingan industri yang semakin ketat, dan adanya evaluasi kinerja yang terus meningkat. Kondisi ini menciptakan tekanan emosional yang signifikan bagi karyawan, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Sutrisno (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Tingkat kepuasan kerja pekerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti variasi dan kesulitan tugas mereka, kualitas hasil kerja mereka, gaya manajemen yang mereka alami, dan seberapa besar mereka menikmati dan merasa lega dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak puas dengan imbalan dan bonus yang diberikan perusahaan cenderung memiliki niat berpindah kerja yang lebih tinggi (Kusumaningsih, 2023). Berdasarkan hasil observasi, karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar menghadapi beberapa permasalahan terkait kepuasan terhadap imbalan dan bonus yang diberikan perusahaan. Sebagian karyawan merasa bahwa imbalan dan bonus yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan kontribusi mereka.

Melalui penelitian ini, penulis akan menganalisis pengaruh *work-life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola SDM secara efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan.

## LITERATUR

### ***Theory of Planned Behavior***

*Theory of Planned Behavior* atau Teori perilaku Terencana merupakan suatu struktur model yang dirancang untuk menggambarkan perilaku individu tertentu. *Theory of Planned Behavior* berfokus pada bagaimana niat (*intention*) seseorang untuk melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu Sikap terhadap Perilaku (*Attitude Toward the Behavior*): Ini merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki penilaian positif atau negatif terhadap

melakukan perilaku tertentu. Norma Subjektif (*Subjective Norms*): Ini merujuk pada persepsi individu tentang tekanan sosial atau harapan dari orang lain (seperti keluarga, teman, atau rekan kerja) mengenai apakah mereka harus melakukan perilaku tersebut. *Perceived Behavioral Control* (PBC): Ini merujuk pada sejauh mana seseorang merasa memiliki kontrol atau kemampuan untuk melakukan perilaku tersebut.

### **Turnover Intention**

Sagala (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan atas dasar ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain. Lebih lanjut menurut Jaharuddin & Zainol (2019) *turnover intention* adalah pemikiran karyawan untuk berhenti dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi. Menurut Supriadi, et al. (2021), faktor yang memengaruhi *turnover intention* terbagi menjadi tiga: (1) Faktor Internal, seperti gaji, insentif, dan sikap atasan (2) Faktor Eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja; dan (3) Faktor Personal, terkait hubungan interpersonal karyawan.

Junaidi, et al. (2020) menjelaskan tiga indikator *turnover intention*: (1) Pikiran untuk keluar, di mana karyawan mempertimbangkan untuk berhenti (2) Mencari lowongan pekerjaan lain, demi peluang dan gaji lebih baik serta (3) Keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan, karena kurangnya prospek karier atau imbalan yang memadai.

### **Work-Life Balance**

Abdien (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai kepuasan dan memiliki fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan konflik yang minimal. menurut Alvionita, et al., (2022) *work-life balance* adalah konsep luas yang mencakup keseimbangan antara karier dan aspirasi di satu sisi, dibandingkan dengan kesenangan, liburan, dan kehidupan keluarga di sisi lain. Konsep *work-life balance* dibangun atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang saling melengkapi satu sama lain dalam dengan tujuan untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup seseorang. Untuk mengukur *work-life balance* terdapat indikator – indikator menurut McDonald et al. dalam Rondonuwu (2018: 32) yaitu: *Time Balance, Involvement Balance, Satisfaction Balance*

### **Job Insecurity**

Menurut Ardana & Utama (2019:65), *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Menurut Griffin & Moorhead (2020:18) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan

tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Menurut Meria (2019), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu: Pentingnya pertunjukan bagi seseorang, tingkat bahaya yang mungkin akan terjadi saat ini dan mempengaruhi pekerjaan umum tunggal tersebut, derajat bahaya yang mungkin akan terjadi dan mempengaruhi kerja tunggal secara umum, kelemahan yang dirasakan oleh orang tersebut, tingkat bahaya terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Park & Johnson (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan disebabkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Anggraeni & Mulyana (2020) kepuasan kerja merupakan persepsi individu mengenai pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan hal-hal yang dinilai penting oleh individu tersebut sehingga memunculkan bentuk reaksi emosional seperti puas atau tidak puas.

Menurut Kawiana (2020), ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan, diantaranya: (1) Isi pekerjaan, visualisasi tugas yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, (2) Supervise, proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh atasan atau manajer terhadap karyawan, (3) Organisasi dan manajemen perusahaan, merujuk pada struktur dan hierarki yang ada di dalam perusahaan, termasuk divisi, departemen, dan hubungan antara karyawan dan manajemen, (4) Kesempatan karyawan untuk bisa berkembang dan maju, (5) Kompensasi atau insentif, bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam pekerjaan, (6) Rekan kerja, merujuk kepada individu-individu yang bekerja dalam tim atau departemen yang sama dalam perusahaan, (7) Situasi dan kondisi pekerjaan yang dijalankan, mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja, jadwal kerja, beban kerja, dan persyaratan fisik atau mental yang terkait dengan posisi atau pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

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

*Work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi, yang dapat mendukung pertumbuhan sesuai prioritas hidup individu (Anggraeni & Mulyana, 2020;

Gragnano, et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil riset Afrisya dan Aulia (2021), Eliana dan Negoro (2024), serta Geofanny, et al. (2022) mengonfirmasi bahwa semakin baik kualitas *work-life balance*, semakin rendah *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H<sub>1</sub>: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar.

### **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

Menurut Griffin & Moorhead (2020:18) *job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Penelitian sebelumnya oleh Saputra et al. (2020), Januartha & Adnyani (2019), serta Koestanto & Ardi (2017) menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* pada pekerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

H<sub>2</sub>: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Menurut Anggraeni & Mulyana (2020) kepuasan kerja merupakan persepsi individu mengenai pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan hal-hal yang dinilai penting oleh individu tersebut sehingga memunculkan bentuk reaksi emosional seperti puas atau tidak puas. Penelitian oleh Hariyonyoto et al. (2019) serta Pramuditya & Nuvriasari (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. obyek dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, *job insecurity* kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan di PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Kabupaten Gianyar yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang

dari 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar dengan jumlah 60 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, interview atau wawancara, dan kuisioner. Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**

|                        | <b>Unstandardized Residual</b> |
|------------------------|--------------------------------|
| N                      | 60                             |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200                          |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Variabel Bebas</b>    | <b>Tolerance</b> | <b>Nilai VIF</b> |
|--------------------------|------------------|------------------|
| <i>Work Life Balance</i> | 0,297            | 3,366            |
| <i>Job Insecurity</i>    | 0,341            | 2,934            |
| Kepuasan Kerja           | 0,326            | 3,066            |

Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

**Tabel 4.**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

| Variabel                 | Sig.  |
|--------------------------|-------|
| <i>Work Life Balance</i> | 0,971 |
| <i>Job insecurity</i>    | 0,154 |
| Kepuasan Kerja           | 0,367 |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Analisis Inferensial

**Tabel 5.**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

|                          | B      | Beta   | t      | Sig.   |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Konstanta                | 19,023 |        | 5,749  | 0,000  |
| <i>Work Life Balance</i> | -0,273 | -0,290 | -2,293 | 0,026  |
| <i>Job Insecurity</i>    | 0,337  | 0,347  | 2,938  | 0,005  |
| Kepuasan Kerja           | -0,277 | -0,293 | -2,424 | 0,019  |
| R                        |        |        |        | 0,857  |
| <i>Adjusted R Square</i> |        |        |        | 0,720  |
| F                        |        |        |        | 51,514 |
| <i>Sig. F</i>            |        |        |        | 0,000  |

Sumber: Data diolah, 2024

#### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 19,023 - 0,273 X_1 + 0,337 X_2 - 0,277 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta  $a$  sebesar 19,023, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap *work life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja atau nilainya konstan, maka besarnya *turnover intention* adalah tetap.
- b)  $b_1$  sebesar -0,273, memiliki arti apabila *job insecurity* dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *work life balance* akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention*.
- c)  $b_2$  sebesar 0,337, memiliki arti apabila *work life balance* dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *job insecurity* akan diikuti oleh meningkatnya *turnover intention*.
- d)  $b_3$  sebesar -0,277, memiliki arti apabila *work life balance* dan *job insecurity* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention*.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara *work life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 didapat hasil koefisien korelasi berganda ( $R$ ) adalah 0,857. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,857 berada antara 0,800 – 1,000 ini berarti *work life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *turnover intention*.

## 3. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara *work life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,720. Ini berarti besarnya kontribusi antara *work life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 72% sedangkan sisanya 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh *work life balance*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

b) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* sebesar  $-0,273$  dengan nilai signifikansi  $0,026 (< 0,05)$ . Artinya, semakin baik kualitas *work-life balance* karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, semakin buruk *work-life balance*, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Afnisya dan Aulia (2021) serta Eliana dan Negoro (2024) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal serupa juga dilaporkan oleh penelitian Geofanny, et al. (2022), yang menyatakan bahwa kualitas *work-life balance* yang baik menurunkan risiko *turnover intention* secara signifikan.

### **2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar  $0,337$  dengan nilai signifikansi  $0,005 (< 0,05)$ . Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, jika tingkat *job insecurity* menurun, *turnover intention* juga akan menurun. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Penelitian ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya. Saputra et al. (2020), Januartha & Adnyani (2019), serta Koestanto & Ardi (2017) menyatakan

bahwa meningkatnya *job insecurity* secara signifikan menyebabkan meningkatnya *turnover intention*. Artinya, *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,277 dengan nilai signifikansi 0,019 ( $< 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah *turnover intention* mereka. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, maka *turnover intention* akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima.

Penelitian ini didukung oleh hasil studi Hariyonyoto, et al. (2019) dan Pramuditya & Nuvriasari (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalkan niat karyawan untuk berpindah kerja.

## SIMPULAN DAN LIMITASI

### Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* maka *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar menurun. Sebaliknya jika *work life balance* semakin buruk, maka *turnover intention* meningkat.
- 2) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar juga meningkat. Sebaliknya jika *job insecurity* rendah, maka *turnover intention* menurun
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar menurun. Sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah, maka *turnover intention* karyawan meningkat.

### Limitasi

Keterbatasan penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(9).
- Afnisyaid, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Aga, O. N. L. (2023). Pengaruh work-life balance, pengembangan karir dan motivasi terhadap turnover intention di PT. Petro Jasa Energi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 243–249.
- Apriliana, F. (2023). *Pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ardana, K. N., & Utama, W. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(3).
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Elpanso, E., & Saputra, A. Y. (2024). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pelaku pariwisata Sumatera Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1), 202–212.
- Friska, A. (2024). *Pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi*

- pada karyawan milenial di Bandar Lampung). Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 77–85.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111–120.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2020). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational behavior*. Mahon: Southwestern.
- Hariyonyoto, F. R., Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2019). Effect of organizational commitment, job satisfaction and work insecurity on turnover intention and its impact on the organizational performance of Bank Aceh Syariah. *The International Journal of Business Management and Technology*, 3(4), 23–32.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia “MSDM” perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Kolompoy, D., Adolfini, & Indrie, P. (2018). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4), 393–412.
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian sales pada PT Suka

Fajar Cabang Solok. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 60. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6132>

- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job insecurity terhadap Turnover intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168.
- Muhadi, Indahyati, & Angesti, S. (2022). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- Muhammad Arya Rangga, & Novi Fitria Hermiati. (2023). The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on generation Z employees in Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 2990–3000.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 9(1), 414–430.
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan milenial perusahaan startup digital Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2).
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771–1780.
- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 283–297.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004–3015.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel

- intervening pada karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000.
- Redafanza, Ahluwalia, & Putri. (2023). Pengaruh job insecurity dan role overload terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Septian, S., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 426–436.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriadi, K. V., Trang, I., Rogi, M. H., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2021). Analisis faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)*, 2(1), 432–436.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap



semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.