



PENGARUH JOB SATISFACTION, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK-LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TRIKUSUMA JAYA PERKASA SEMARANG

Umi Aisyatul Wachidah¹, Raully Sijabat², Rita Meiriyanti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang 50232, Indonesia

e-mail: umiaisyatul@gmail.com ²raulysijabat@upgris.ac.id ³ritameiriyanti@upgris.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of job satisfaction, perceived organizational support, work-life balance and job stress on turnover intention in PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. This study used quantitative research methods. The population used in the study was employees of PT. Trikusuma Jaya Perkasa employees and the sample used was 81 employees of PT. Trikusuma Jaya Perkasa employees using probability sampling Data analysis in the study using SPSS for window software version 26. The results of this study show that there is a negative influence between job satisfaction (X1) on turnover intention at PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) partially with a calculated t-value of -0.344 and a significance value of 0.678. Perceived organizational support (X2) has a positive and significant effect on PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) partially with a calculated t value of 2,304 significance value of 0.024. Work-life balance (X3) negatively affects turnover intention in PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) partially with a calculated t value of -0.465 and a significance value of 0.664. Job stress (X4) has no effect on turnover intention in PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) partially with a calculated t value of -0.622 and a significance value of 0.535.*

Keywords: *Job satisfaction, perceived organizational support, work-life balance, work stress, turnover intentions*

Abstrak: Dirasakan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Niat Keluar Pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah karyawan PT. Trikusuma Jaya Perkasa karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebesar 81 karyawan PT. Trikusuma Jaya Perkasa karyawan dengan menggunakan probability sampling. Analisis data pada penelitian menggunakan software SPSS for window versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Niat Keluar pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 0.577 dan nilai signifikansi 0,678. Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Keluar pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 2.304 nilai signifikansi 0,024. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap Niat Keluar pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung -0.465 dan nilai signifikansi 0,664. Stres Kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap Niat Keluar pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung -0.622 dan nilai signifikansi 0,535.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Niat Keluar

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan utama bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki *competitive advantage* diantara sumber daya yang lainnya yaitu memiliki akal budi, perasaan, dan intuisi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan peningkatan pada kinerja organisasi. Orang-orang kami adalah kekuatan pendorong di belakang bisnis kami. Dukungan optimal dari sumber daya manusia perusahaan dapat menciptakan keunggulan perusahaan. Hal ini berdampak pada banyaknya perusahaan yang bermasalah dengan *turnover intention* (Bulolo & Ratnasar, 2020).

Robbins dan Judge (2009) menjelaskan bahwa *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Mobley et al (2015) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang berdampak pada perusahaan atau organisasi. Tingkat perputaran yang tinggi adalah ukuran masalah di perusahaan (Fitriantini et al., 2020)

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya yang pertama yaitu *job satisfaction*. Hanafiah (2014) menjelaskan bahwa *job satisfaction* (Kepuasan kerja) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan akan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang kedua yaitu *Perceived organizational support* (POS) Menurut Mangkunegara (2009) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap organisasi atau kepuasan kerja seseorang yaitu faktor individu dan faktor pekerjaan. Menurut Agustiningrum dan Suryanto (2013) menjelaskan bahwa *Perceived organizational support* (POS) merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi atau sebuah perusahaan menghargai kinerja mereka atau kesejahteraan mereka. POS yang meningkat akan membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli dengan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi mencapai tujuannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang ketiga yaitu *work-life balance*. *Work-life balance* memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson (2015), aspek aspek dalam *work life balance* dalam kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu. Proporsi waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan tentunya sangat menentukan dalam upaya tercapainya *work life balance*. Waktu untuk kesenangan pribadi, keluarga ataupun orang-orang disekitar. Aspek kedua yaitu Keseimbangan keterlibatan yang mengarah pada komitmen atas keikutsertaan dalam suatu kegiatan. Bentuk dari kegiatan itu sendiri tidak hanya diartikan sebuah acara atau *event* saja, tetapi juga kegiatan seperti seni, olahraga maupun kegiatan bersama keluarga.

Dalam penelitian Hardiani et.al (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya keseimbangan bekerja dan kehidupan (*work-life balance*), keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) semakin menurun. Hal ini berbeda pendapat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purwati et al., 2020) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, oleh karena itu terdapat gap pada penelitian terdahulu.

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang ke empat yaitu *job stress*. Robbins (2004) menjelaskan *job stress* merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. *Job stress* dapat menyebabkan seseorang menjadi tidak nyaman, dan tegang ketika berada di lingkungan kerja atau ketika berada di situasi tertentu. Menurut Priyoto (2014) *job stress* berkaitan dengan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan atau situasi yang menekan. Sumber stres adalah kondisi dan harapan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik seseorang, waktu yang tersedia, atau kurangnya keterampilan. (Gulo & Pardede, 2021).

Hardiani et.al (2022) dalam penelitiannya menunjukkan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Seseorang mengalami stress dalam bekerja akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Pristiwantiyasih (2020) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat stres kerja yang berlebihan dipicu oleh beban kerja itu sendiri, iklim kerja yang tidak sehat, tidak mampu mengatur waktu dengan baik dan terdapat konflik antar rekan kerja.

Penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat terjadinya *Turnover Intention* yang dialami setiap karyawan seperti faktor yang terjadinya *job satisfaction*, *perceived organizational support*, *work-life balance* dan *job stress* yang dapat menjadi faktor terjadinya *turnover intention*. Berbagai keluhan yang dialami setiap karyawan saat bekerja sehingga memiliki pola pikir ingin keluar dari perusahaan yang dapat merugikan perusahaan karena harus mencari karyawan baru dan mulai dari awal untuk memahami karyawan yang baru masuk, hal itulah penelitian ini dilakukan untuk mencari sebuah solusi agar dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* yang diperkuat penelitian terdahulu.

2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu kerangka metode ataupun teknik penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti. Desain penelitian adalah rancangan suatu kegiatan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyajikan data yang dilakukan secara sistematis dalam memecahkan permasalahan pada hipotesis sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka, atau suatu data kualitatif yang ditransformasikan kedalam bentuk angka (*scoring*), (Sugiyono, 2016:23).

2.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trikusuma Jaya Perkasa dengan jumlah total karyawan adalah 429 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2006). Hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{429}{1 + 429 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{429}{1 + 4,29}$$

$$n = 81,09$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini sebanyak 81,09 yang dibulatkan menjadi 81 responden.

2.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yang termasuk *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2001:57) teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data merupakan yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data langsung yang didapat dari para responden dan diolah peneliti melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan dan pertanyaan tertulis kepada responden dan diminta untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan pembagian kuesioner kepada 81 karyawan PT. Trikusuma Jaya Perkasa, Semarang. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* menggunakan aplikasi “*Google Form*” yang kemudian linknya dibagikan melalui *whatsapp group* perusahaan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Definisi Umum Objek Penelitian

PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. salah satu perusahaan otomotif terbesar dan terkemuka di Indonesia, dengan fokus usaha di bidang ritel, layanan purna jual dan pembiayaan pembuatan otomotif. Anak-anak perusahaannya merupakan agen tunggal pemegang merek dan atau distributor dari duabelas merek kendaraan yang terkenal. PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang juga memiliki investasi di beberapa perusahaan jasa keuangan, teknologi informasi, jasa pengelolaan gedung, manufaktur, perdagangan, penyewaan kendaraan bermotor dan sektor usaha lainnya yang merupakan jaringan distribusi, suku cadang dan layanan purna jual yang luas dan terintegrasi.

3.2 Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 26. 58 butir pernyataan kuesioner dari 81 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,215$ r_{tabel} dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil nilai cronbach's alpha $> 0,60$ yaitu job satisfaction (0,974), perceived organizational support (0,830), work-life balance (0,840), job stress (0,809) dan turnover intention (0,909) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode one sample kolmogrov-smirnov menunjukkan bahwa residual dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada jumlah N berjumlah 81 adalah 0,164 yang berarti bahwa data dari penelitian berdistribusi normal. Karena nilai residual lebih dari 0,05 atau $0,164 > 0,05$, maka dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pada variabel job satisfaction menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,756)

perceived organizational support menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,122). variabel work-life balance menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,135) dan job stress menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,155). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel job satisfaction menunjukkan nilai VIF sebesar (1,323), perceived Organizational support (8,203), work-life balance (7,405) dan job stress (6,435) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan diatas, dapat dilihat terdapat titik-titik dengan pola yang meyebar dan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.4 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.925	3.092		.622	.535
	<i>Job Satisfaction</i>	-.344	.044	.463	.577	.678
	<i>Perceived</i>	.320	.139	.440	2.304	.024
	<i>Organizational Support</i>					
	<i>Work-Life Balance</i>	-.067	.144	-.084	-.465	.644
	<i>Job Stress</i>	.030	.045	.051	.622	.535

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

- Nilai α sebesar 1.925 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel *job satisfaction*, *perceived organizational support*, *work-life balance* dan *job stress* maka variabel *turnover intention* bernilai 1.925.
- Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *job satisfaction* (X1) -0.344 yang dapat diartikan variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel *job satisfaction* dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang sebesar -34,4%
- Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X3) 0,320 yang dapat diartikan variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel *perceived organizational support* dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang sebesar 32%
- Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X3) - 0,067 yang dapat diartikan variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh negative terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hal ini apabila terjadi penurunan 1 variabel *work-life balance* dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang sebesar -6,7%

- e. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *job stress* (X4) 0,030 yang dapat diartikan variabel *job stress* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel *job stress* dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang sebesar 3%

2. Uji T

Tabel 2 Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.925	3.092		.622	.535
	<i>Job Satisfaction</i>	-.344	.044	.463	.577	.678
	<i>Perceived</i>	.320	.139	.440	2.304	.024
	<i>Work-Life Balance</i>	-.067	.144	-.084	-.465	.644
	<i>Job Stress</i>	.030	.045	.051	.622	.535

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

a. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 0,577 < t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,678 > 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak terdapat tidak memiliki pengaruh, sehingga *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.

b. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 2.304 > t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.

c. Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar -.465 < t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,664 < 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak terdapat pengaruh negatif, sehingga *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.

d. Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar .622 < t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,535 > 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak terdapat tidak memiliki pengaruh, sehingga *job stress* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.

3. Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,662	,664	2.55956
a. Predictors: (Constant), <i>job satisfaction</i> , <i>perceived organizational support</i> , <i>work-life balance</i> , <i>job stress</i>				
b. Dependent Variable: <i>turnover intention</i>				

Sumber: diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen variabel *job satisfaction*, *perceived organizational support*, *work-life balance* dan *job stress* mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang sebesar 66,4% sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3.5 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *perceived organizational support*, *work-life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention*

Hasil hipotesis *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang diperoleh hasil bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel *job satisfaction* menunjukkan uji t_{hitung} sebesar 0,577 < t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,678 > 0,05. Sehingga semakin tinggi *job satisfaction* semakin tinggi *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang hingga mencapai 34.1%. Maka dengan tinggi *job satisfaction* maka semakin meningkatnya *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Elfenso & Andani, 2022), hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *perceived organizational support Terhadap Turnover Intention*

Hasil hipotesis *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang diperoleh hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel *perceived organizational support* menunjukkan uji t_{hitung} sebesar 2.304 > t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Sehingga semakin tinggi *perceived organizational support* semakin rendah *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang hingga mencapai 32%. Maka dengan tinggi *perceived organizational support* maka semakin menurunnya *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astamarini, 2019) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *work-life balance Terhadap Turnover Intention*

Hasil hipotesis *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang diperoleh hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel *work-life balance* menunjukkan uji t_{hitung} sebesar -0.465 < t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,664 > 0,05. Sehingga semakin tinggi *work-life balance*

semakin tinggi *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang hingga mencapai -6,7%. Maka dengan tinggi *work-life balance* maka semakin meningkatnya *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Prayogi et al., 2019) yang berjudul Kepuasan Kerja sebagai variabel Interening pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

4. Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Hasil hipotesis *job stress* terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang diperoleh hasil bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel *job stress* menunjukkan uji t t_{hitung} sebesar $0.622 < t_{tabel} 1,664$ dengan nilai signifikan $0,535 > 0,05$. Sehingga semakin tinggi *job stress* semakin tinggi *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang hingga mencapai 3%. Maka dengan tinggi *job stress* maka semakin meningkatnya *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky dkk (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention (Y). Namun pada studi Pristiwantiyasih, et.al (2022) justru menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap Turnover Intention

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *job stress* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang

Daftar Pustaka

- [1] Buulolo, A., & Ratnasar, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimisi*, 9(2), 339–351
- [2] Dewi, S. A., Widiartanto & Listyorini³, S., (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4).
- [3] Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Manajemen Ekonomi Sains*, 1(1), 39–48
- [4] Prasetyaningtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects during the Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 136-145.
- [5] Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- [6] Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143

- [7] Sutrisno, S. (2022). Determinants of employee performance: Overview of aspects of communication, work stress and compensation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19259-19270.
- [8] Utami, P. R., & Sitohang, M. K. (2019). Effect Of Organizational Culture Intensity On Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 116. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.116-12>
- [9] Bataineh, K. A., (2019). "Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work , on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2)