

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* :
STUDI KASUS DI PT INDUSTRI JAMU DAN FARMASI
SIDO MUNCUL TBK**

SKRIPSI



Disusun oleh,

JOSUA JULIANUS JEFFERSON TUHUMURY

11170253

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

JOSUA JULIANUS JEFFERSON TUHUMURY

11170253

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Josua Julianus Jefferson Tuhumury
NIM : 11170253
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*: Studi Kasus di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk”

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan



(Josua Julianus Jefferson Tuhumury)

11170253

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION : STUDI KASUS DI PT INDUSTRI JAMU DAN
FARMASI SIDO MUNCUL TBK**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

JOSUA JULIANUS JEFFERSON TUHUMURY
11170253

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Juni 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Umi Murtini, M.Si : 
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT : 
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA : 
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 26 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

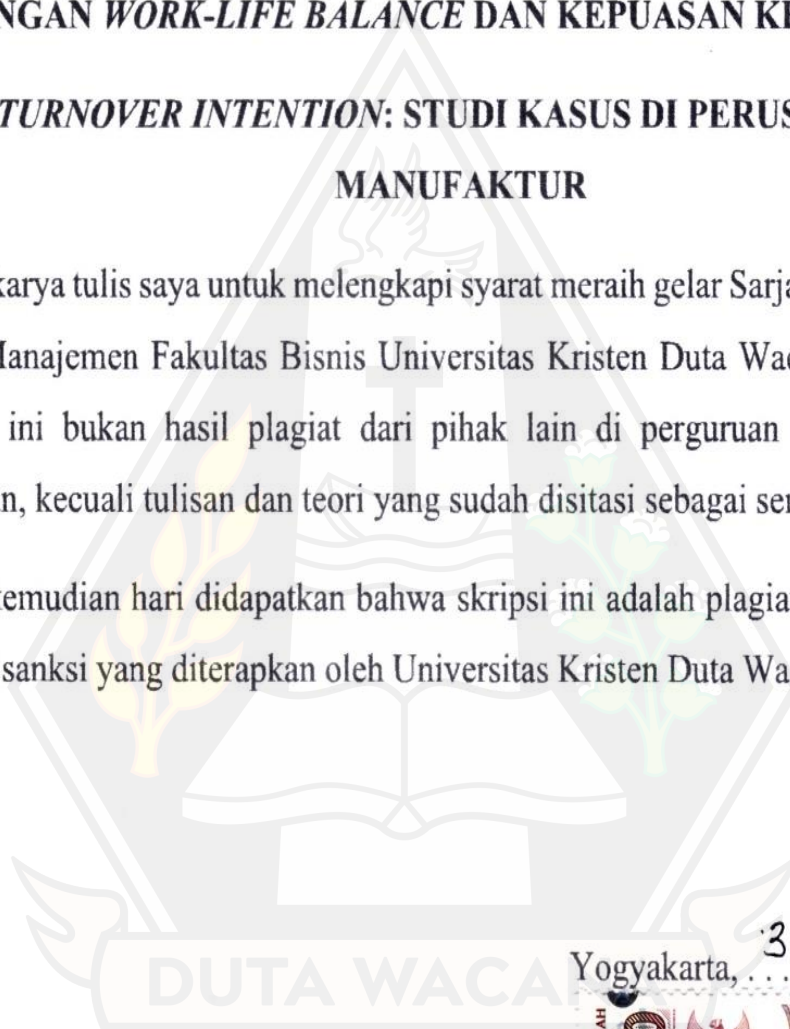
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan jujur saya menyatakan bahwa skripsi berjudul

HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION*: STUDI KASUS DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR

adalah karya tulis saya untuk melengkapi syarat meraih gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Skripsi ini bukan hasil plagiat dari pihak lain di perguruan ataupun instansi manapun, kecuali tulisan dan teori yang sudah disitasi sebagai semestinya.

Jika dikemudian hari didapatkan bahwa skripsi ini adalah plagiat, maka saya siap dikenai sanksi yang diterapkan oleh Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.



Yogyakarta, 3 Juni 2024



Josua Julianus Jefferson Tuhumury

11170253

MOTTO

“Anak muda seharusnya mencoba mendapatkan berbagai pengalaman”,

Tachibana

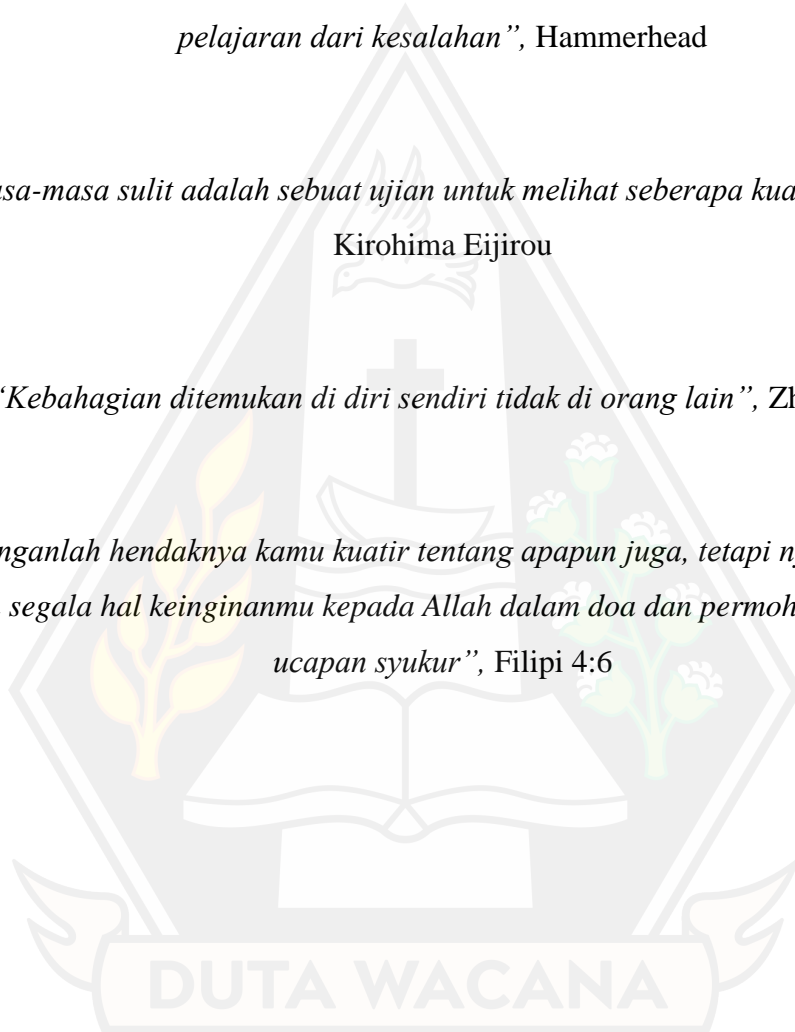
“Siapa pun pasti membuat kesalahan, yang terpenting adalah mengambil pelajaran dari kesalahan”, Hammerhead

“Masa-masa sulit adalah sebuah ujian untuk melihat seberapa kuat diri kita”,

Kirohima Eijirou

“Kebahagiaan ditemukan di diri sendiri tidak di orang lain”, Zhao Yun

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”, Filipi 4:6



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur bagi Tuhan yang Maha Esa. Atas anugerah-Nya, saya telah menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur”. Saya menyadari bahwa skripsi saya jauh dari sempurna. Oleh karena itu saya harus lebih banyak belajar untuk mengimplementasikan ilmu yang saya dapat. Proses studi saya dan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari orang-orang di sekeliling saya. Oleh sebab itu saya ingin mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan terima kasih kepada,

- a. Ibu Dra Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing skripsi
- b. Bapak Jonathan Herdioko, SE, MM, selaku dosen wali
- c. Ibu Wahyu Widayani, S.Si, selaku kepala pabrik PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk
- d. Bapak Sakun Adiwiratmoko, SH, selaku manajer SDM bidang hubungan industri PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk
- e. Bapak Argo, Ibu Risna, dan Ibu Dika, yang telah bersedia menjadi perantara dalam proses pengumpulan data
- f. Bapak Jitendrio Wardhana A, S.Psi., M.A, selaku konselor LPKKSK yang memberikan pendampingan konseling.
- g. Pace, mace, bapak dan ibu
- h. Diana, Karl, Gusti, dan para sahabat
- i. Agung, Wendy, Alan, Egi, Tasya, Juan, Yaswin, Eben, Ricky, PerKam Family, dan semua teman UKDW yang turut mewarnai masa perkuliahan saya.

Terima kasih atas doa, optimisme, dan dukungan yang tiada henti lebih dari seorang saudara. Kiranya Tuhan dan semesta membawa kebaikan-kebaikan kembali kepada Ibu, Bapak, Saudara sekalian.

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan.

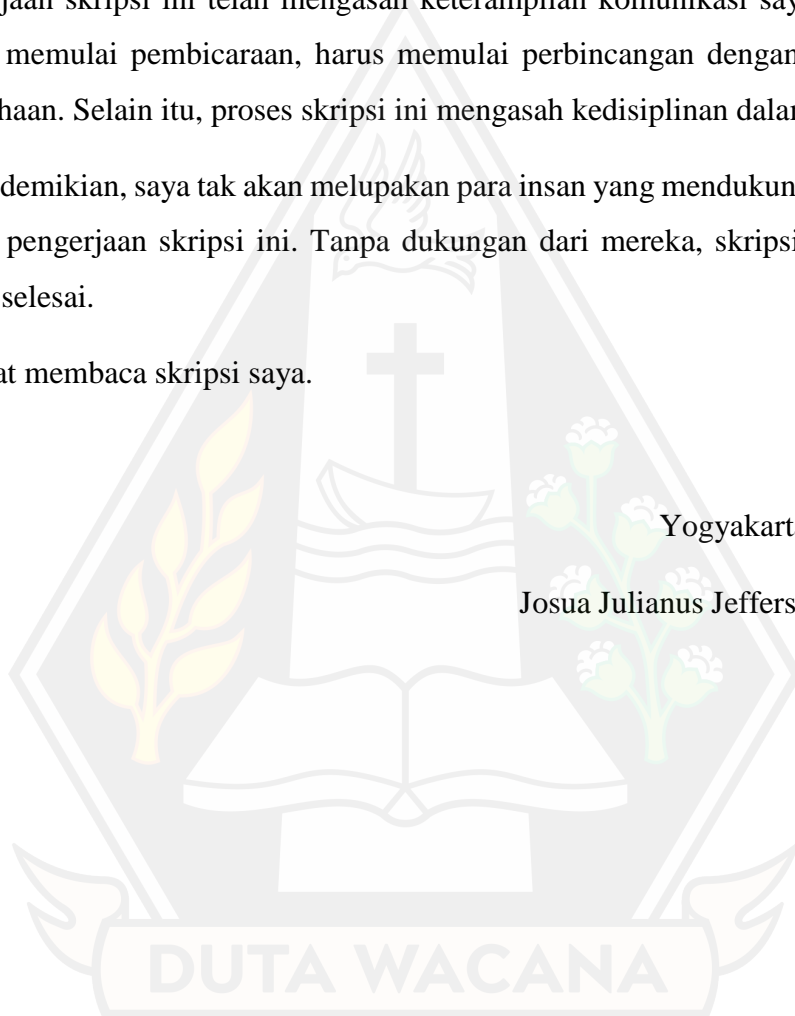
Selesainya penulisan skripsi ini membawa saya kepada fase baru kehidupan saya. Tentu waktu ini telah saya nanti sejak lama. Meski demikian, semoga keterampilan non-teknis yang terasah selama pengerjaan skripsi ini selalu melekat. Proses pengerjaan skripsi ini telah mengasah keterampilan komunikasi saya. Saya yang jarang memulai pembicaraan, harus memulai perbincangan dengan dosen wakil perusahaan. Selain itu, proses skripsi ini mengasah kedisiplinan dalam bekerja.

Meski demikian, saya tak akan melupakan para insan yang mendukung saya selama proses pengerjaan skripsi ini. Tanpa dukungan dari mereka, skripsi ini mungkin belum selesai.

Selamat membaca skripsi saya.

Yogyakarta, 3 Mei 2024

Josua Julianus Jefferson Tuhumury



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGAJUAN	II
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	IV
MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XII
ABSTRAK	XIII
ABSTRACT.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Kontribusi Penelitian.....	4
1.5. Batasan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Landasan Teori.....	5
2.2. Penelitian Terdahulu	11
2.3. Pengembangan Hipotesis	13
2.4. Kerangka Penelitian	14
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	15
3.1. Desain Penelitian.....	15
3.2. Cara Pengumpulan Data.....	15

3.3.	Populasi dan Sampel	17
3.4.	Definisi Variabel dan Pengukurannya	17
3.5.	Uji Instrumen Penelitian	19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		22
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	22
4.2.	Pengumpulan Data Penelitian	25
4.3.	Profil Responden	25
4.4.	Hasil Uji Instrumen	27
4.5.	Hasil Uji Hipotesis	30
BAB V KESIMPULAN		36
5.1.	Kesimpulan	36
5.2.	Implikasi.....	36
5.3.	Penelitian Selanjutnya.....	37
DAFTAR PUSTAKA		38
LAMPIRAN.....		42
L.1	Surat Izin Penelitian.....	42
L.2	Kuesioner Penelitian.....	43
L.3	Tabulasi Profil Responden.....	43
L.4	Tabulasi Respon pada Variabel Work-Life Balance (X_1)	47
L.5	Tabulasi Respon pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	51
L.6	Tabulasi Respon pada Variabel Turnover Intention (Y)	54
L.7	Hasil Uji Statistik Menggunakan IMB SPSS 25	58
L.8	Kartu Konsultasi Skripsi.....	60

DUTA WACANA

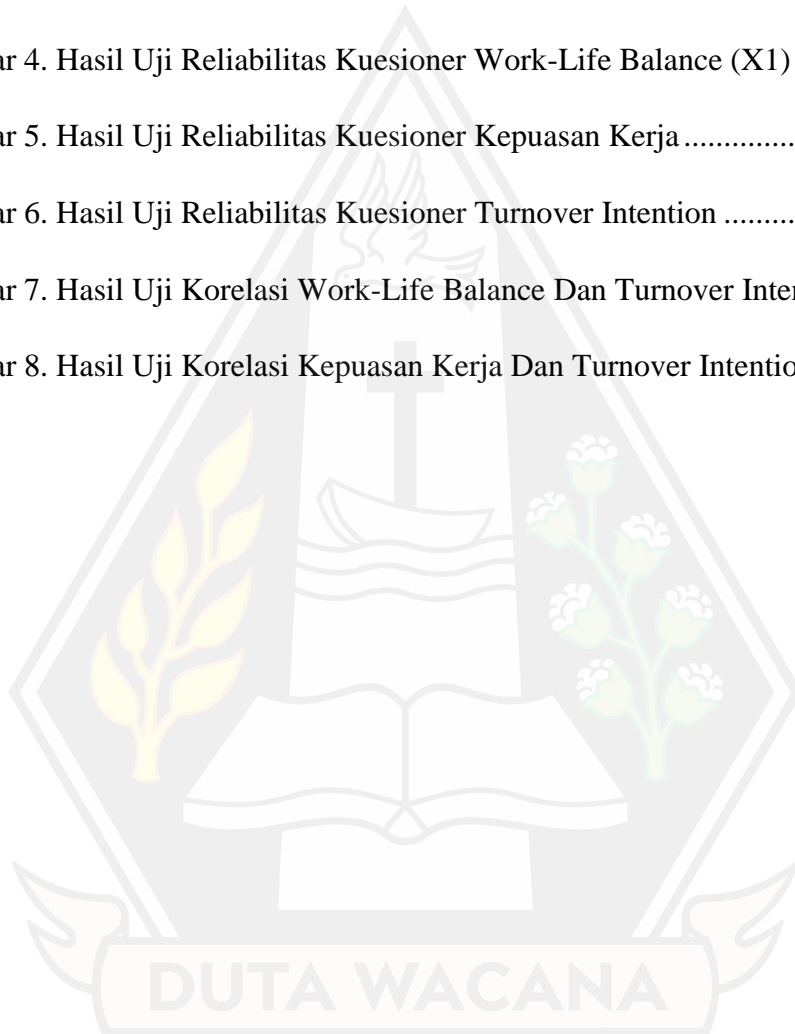
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2. Profil Responden	26
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Item Pada Kuesioner	27
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	29
Tabel 5. Hasil Uji Korelasi antara Variabel X_1 dengan Y	30
Tabel 6. Hasil Uji Korelasi antara Variabel X_2 dengan Y	31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Fluktuasi Presentase Karyawan Yang Mengundurkan Diri	2
Gambar 2. Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3. Struktur Organisasi HRBP PT Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul Tbk	24
Gambar 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Work-Life Balance (X1)	58
Gambar 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja	58
Gambar 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Turnover Intention	59
Gambar 7. Hasil Uji Korelasi Work-Life Balance Dan Turnover Intention.....	59
Gambar 8. Hasil Uji Korelasi Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention	60



DAFTAR LAMPIRAN

L.1 Surat Izin Penelitian	42
L.2 Kuesioner Penelitian	43
L.3 Tabulasi Profil Responden	43
L.4 Tabulasi Respon pada Variabel Work-Life Balance (X_1).....	47
L.5 Tabulasi Respon pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	51
L.6 Tabulasi Respon pada Variabel Turnover Intention (Y).....	54
L.7 Hasil Uji Statistik Menggunakan IMB SPSS 25	58
L.8 Kartu Konsultasi Skripsi	60



**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION: STUDI KASUS DI PT INDUSTRI JAMU DAN
FARMASI SIDO MUNCUL TBK**

Josua Julianus Jefferson Tuhumury

11170253

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

11170253@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan unit produksi PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Terdapat 189 karyawan pelaksana pabrik yang terlibat dalam pengisian kuesioner, sebagai responden yang dipilih secara random sampling. Kuesioner diberikan kepada responden secara daring. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari hingga April 2024. Melalui penelitian ini diketahui bahwa mayoritas responden merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan yang cenderung baik (mean 3,78). Item dengan respon yang menonjol mengindikasikan karyawan merasa mampu menyelesaikan tugasnya baik pada perannya sebagai pekerja maupun peran kehidupan lainnya (mean 4,03). Selain itu, mayoritas responden juga merasa netral cenderung puas atas pekerjaannya (mean 3,63). Item dengan respon yang menonjol mengindikasikan karyawan merasa pekerjaannya bermanfaat (mean 4,27). Sementara itu, peneliti mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan memiliki niatan yang cenderung rendah untuk berpindah perusahaan (mean 1,99). Namun, mereka sering memimpikan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadinya. Melalui uji korelasi Pearson, diketahui bahwa variabel *work-life balance* (WLB) berkorelasi erat dengan *turnover intention*. Demikian juga, kepuasan kerja berkorelasi erat dengan *turnover intention*.

Kata kunci: *work-life balance*, kepuasan kerja, *turnover intention*, perusahaan manufaktur

**CORELLATION BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND JOB
SATISFICATION WITH TURNOVER INTENTION: CASE STUDY IN PT
INDUSTRI JAMU DAN FARMASI SIDO MUNCUL TBK**

Josua Julianus Jefferson Tuhumury

11170253

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

11170253@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the relationship between work-life balance (WLB) and job satisfaction with employee turnover intention in the production unit of PT Industri Jamu and Farmasi Sido Muncul Tbk. There were 189 factory employees involved in filling out the questionnaire, as respondents selected by random sampling. Questionnaires were given to respondents online. Data collection was carried out from February to April 2024. Through this research it was discovered that the majority of respondents felt they had a good work-life balance (mean 3.78). Items with prominent responses indicate that employees feel capable of completing their tasks both in their role as workers and in other life roles (mean 4.03). Apart from that, the majority of respondents also felt neutral and tended to be satisfied with their work (mean 3.63). Items with prominent responses indicated employees felt their work was rewarding (mean 4.27). Meanwhile, researchers revealed that the majority of employees had a low intention to change companies (mean 1.99). However, they often dream of jobs that better suit their personal needs. Through the Pearson correlation test, it is known that the work-life balance (WLB) variable is closely correlated with turnover intention. Likewise, job satisfaction is closely correlated with turnover intention.

Key words: work-life balance, job satisfaction, turnover intention, manufacture industry

BAB I

PENDAHULUAN

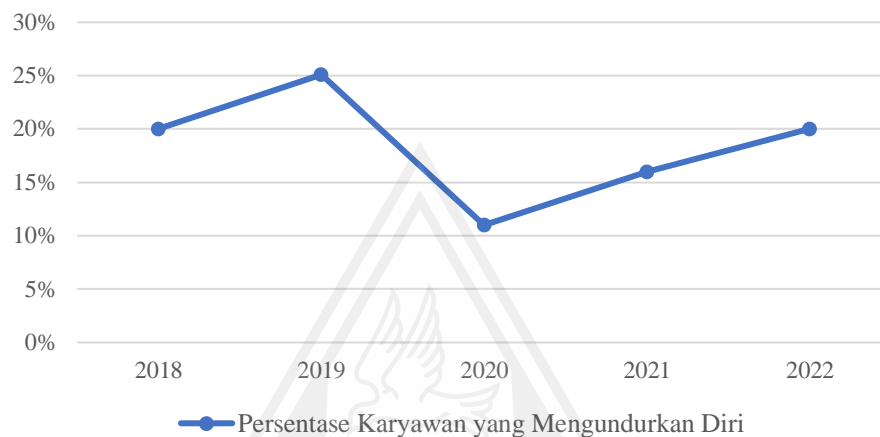
1.1. Latar Belakang

Jika melihat histori satu tahun terakhir, Indonesia telah mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja. Peningkatan jumlah tenaga kerja ini bisa jadi disebabkan oleh peningkatan populasi dan pertumbuhan ekonomi yang terus berlanjut. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 144 juta jiwa atau setara dengan 69% dari total penduduk usia kerja yang berjumlah 208 juta jiwa. Ketika pertumbuhan ekonomi baik maka permintaan pasar diharapkan meningkat dan hal ini turut didukung dengan penerimaan karyawan baru. Namun, di saat yang sama fenomena ini juga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih menarik. Dorongan ini menyebabkan angka *turnover* meningkat secara bersamaan (Mursila, 2021). *Turnover* sendiri digambarkan sebagai perubahan atau pergantian karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Bae, 2022).

Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan konsekuensi negatif bagi suatu perusahaan (Cabral, 2014). Berdasarkan penelitian dari Cabral (2014), *turnover intention* yang terealisasi dapat menyebabkan ketidakstabilan organisasi, penurunan produktivitas, peningkatan biaya untuk pergantian karyawan, gangguan terhadap hubungan antar tim, dan menyebabkan citra perusahaan berkesan negatif. Secara umum, pergantian karyawan atau turnover dapat berdampak negatif terhadap keuangan perusahaan (Phillips, 1945; Glebbeek & Bax, 2004; Craig, 2017). Selanjutnya Craig (2017) mengatakan dampak keuangan tersebut bisa dikategorikan menjadi dua—dampak langsung dan tidak langsung. Biaya transisi karyawan merupakan salah satu contoh dampak keuangan langsung, sementara contoh dampak keuangan tidak langsung adalah penurunan jumlah produksi.

Selama lima tahun ke belakang, persentase pergantian karyawan baik keluar secara sukarela maupun atas keputusan perusahaan di PT. Sido Muncul cukup fluktuatif (PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, 2019, 2020,

2021, 2022, 2023). Persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat dilihat di Gambar 1.



Gambar 1. Fluktuasi Presentase Karyawan yang Mengundurkan Diri

Sumber: Laporan Keberlanjutan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk

Perusahaan mungkin telah mengalami dampak seiring peningkatan persentase pergantian karyawan ini.

Pada era kontemporer yang penuh dengan tuntutan pekerjaan dan gaya hidup yang semakin kompleks, mungkin meningkatkan beban karyawan. Salah satu bentuknya ialah kesulitan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. *Work-life balance*, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, telah menjadi topik umum dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia. Di samping itu, kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) juga merupakan hal yang selalu disorot oleh organisasi.

Work-life balance mencerminkan sejauh mana individu dapat mengintegrasikan pekerjaan mereka dengan aspek-aspek lain dalam hidup mereka, seperti keluarga, kesehatan, dan kehidupan sosial. Ketidakseimbangan antara

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Di sisi lain, kepuasan kerja adalah indikator penting dari sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki dampak signifikan pada kinerja organisasi dan produktivitas. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi penyebab *turnover intention*, yaitu keinginan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaan.

Untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, penelitian ilmiah menjadi sangat penting. Beberapa penelitian sebelumnya telah mencoba mengungkap hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja dengan tingkat *turnover intention*. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendalaminya, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur.

Berangkat dari persentase pengunduran diri karyawan di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, peneliti ingin meneliti hubungan *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini:

- a. Apakah *work-life balance* berhubungan dengan *turnover intention* karyawan unit produksi PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk?
- b. Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* karyawan unit produksi PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah,

- a. Menguji hubungan antara *work-life balance* dengan niatan keluar (*turnover intention*) mereka.
- b. Menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan niatan keluar (*turnover intention*) mereka.

1.4. Kontribusi Penelitian

a. Manfaat untuk perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen SDM untuk menentukan langkah – langkah upaya meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan tujuan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

b. Manfaat untuk akademisi

Penelitian ini diharapkan memperbanyak wawasan dan/atau bahan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan konteks perusahaan manufaktur dan responden karyawan dengan jadwal bergilir.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian yaitu:

- a. Penelitian ini bertuju pada satu konteks perusahaan yaitu PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk Semarang, Jawa Tengah.
- b. *Turnover intention* adalah keinginan untuk bertahan atau keluar dari organisasi tempat seseorang bekerja (Bothma & Roodt, 2013).
- c. *Work-life balance* adalah penilaian subjektif karyawan terhadap keseimbangan pekerjaan dan aktivitas non-kerja yang dapat berubah seiring situasi kehidupannya (Brough, dkk., 2014).
- d. Kepuasan kerja adalah perasaan individu yang mencerminkan betapa ia menyukai pekerjaannya (Tasios & Giannouli, 2017).

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini melibatkan 189 responden yang merupakan karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. Responden tersebut bekerja sebagai pelaksana/operator di pabrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Mayoritas responden merasa kehidupan kerja dan non-kerjanya seimbang dan menyatakan tidak setuju pada pernyataan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan kepuasan kerja di perusahaan ini memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Mayoritas responden bersikap netral ketika dihadapkan pernyataan tentang kepuasan kerja. Responden merasa puas pada kondisi lingkungan kerja dan merasa pekerjaannya bermanfaat. Namun, mereka tidak puas pada peluang promosi jabatan.

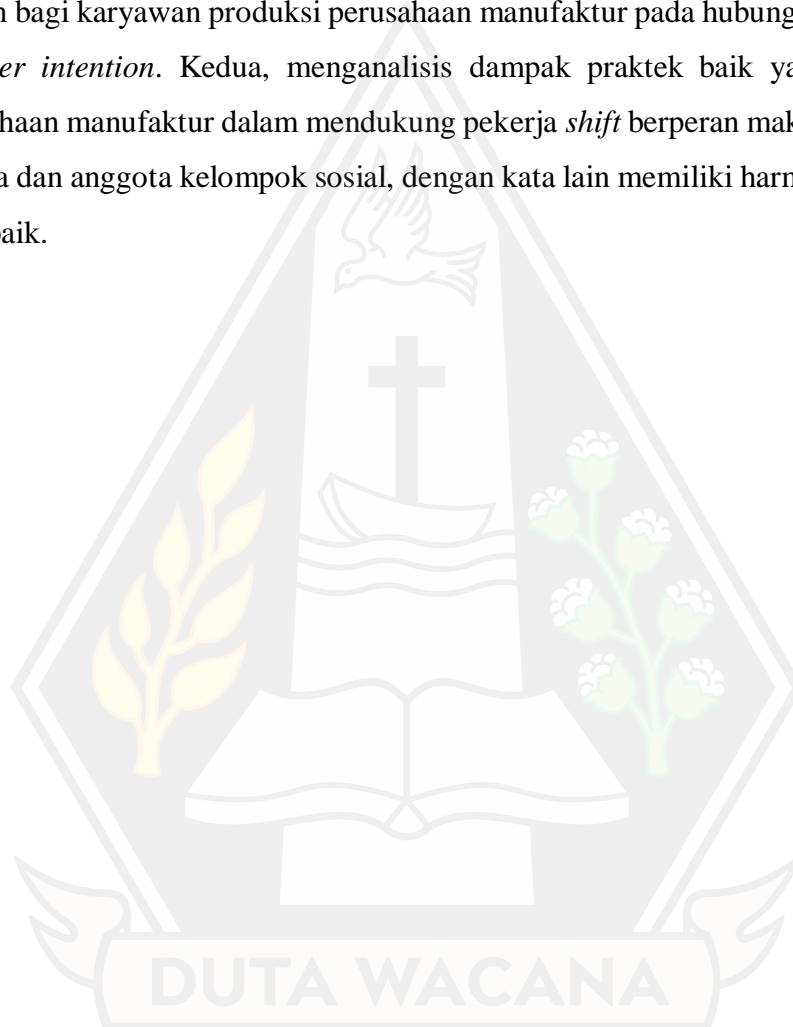
5.2. Implikasi

Mengacu pada hasil penelitian ini, ada dua implikasi yang perusahaan dapat pertimbangkan. Pertama, meskipun mayoritas karyawan menyatakan netral pada kepuasan kerja, perlu ada upaya agar ada kenaikan pada tingkat kepuasan peluang promosi jabatan. Upaya ini untuk menjaga kepuasan kerja agar tingkat *turnover intention* turut menurun dan organisasi tetap sehat. Kedua, perusahaan dapat mengevaluasi aspek yang berkaitan dengan beban kerja dan jadwal kerja. Dari evaluasi tersebut harapannya perusahaan dapat melakukan upaya yang efektif untuk meningkatkan harmonisasi peranan karyawan pada pekerjaan dan non-kerjanya yang cenderung rendah. Dengan demikian penilaian karyawan atas keseimbangan kerja dan non-kerjanya meningkat dan menurunkan niatan untuk beralih pekerjaan.

Lebih lagi, hasil penelitian ini telah menambah referensi penelitian kuantitatif mengenai korelasi WLB dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada konteks industri manufaktur di Indonesia.

5.3. Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menyelidiki peluang promosi jabatan bagi karyawan produksi perusahaan manufaktur pada hubungannya dengan *turnover intention*. Kedua, menganalisis dampak praktek baik yang dilakukan perusahaan manufaktur dalam mendukung pekerja *shift* berperan maksimal sebagai pekerja dan anggota kelompok sosial, dengan kata lain memiliki harmonisasi peran yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H., & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: results from an intervention study about self-rostering. *Int Arch Occup Environ Health*, 265-274.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Indonesia 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. doi: 0126-2912
- Bae, S. (2022). Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *International Nursing Review*, 392-404.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wania Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 382-394.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 1-12.
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire job satisfaction subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 63-77.
- Brandimarte, P. (2011). *Quantitative Methods: An Introduction for Business Management*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand Journal Of Psychology*, 8-16.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 2724-2744.
- Cabral, L. (2014). Good turnover and bad turnover: Barriers to business and productivity. *Economics Letters*, 179-181.
- Chang, L. (1994). A psychometric evaluation of 4-point and 6-point Likert-type scales in relation to reliability and validity. *Applied Psychological Measurement*, 205-215.
- Chyung, S. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-based survey design: The use of a midpoint on the Likert scale. *Performance Improvement*, 15-23.

- Craig, Z. (2017). *Introduction to Human Resources Management: First Canadian Edition*. New Caledonia: Pressbooks.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441-456.
- Glebbeck, A. C., & Bax, E. H. (2004). Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *The Academy of Management Journal*, 277-286. doi:<https://doi.org/10.2307/20159578>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice.
- Jones, T. L., Baxter, M. A., & Khanduja, V. (2013). A quick guide to survey research. *Ann R Coll Surg Engl*, 5-7.
- Kamarudin, N. N. (2023). The impact of micromanage issue among manufacturing industry: Employess perception and job satisfaction. *International Journal of Industrial Engineering and Production Research*, 1-14.
- Matell, M. S., & Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert scale items? Study I: Reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 657-674.
- Mursila, M. R. (2021, Oktober 26). *Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan wanita di kecamatan Rupit (Skripsi)*. Retrieved from UNISA Digital Library and Repository: <http://digilib.unisayogya.ac.id/5476/>
- Noble, J., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 34-35.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Orpina, S. J., Jalil, N. I., & Ting, S. (2022). Job satisfacion and turnover intention among Malaysian private university academics: Perceived organisational support as a moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 26-50.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 267-284.
- Phillips, J. J. (1945). *Accountability in Human Resource Management*. Houston: Gulf Publishing Company.

- Preston, V. (2009). Questionnaire survey. *International Encyclopedia of Human Geography*, 46-52.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2019). *Laporan Keberlanjutan 2018*. Semarang: PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2020). *Laporan Keberlanjutan 2019*. Semarang: PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2021). *Laporan Keberlanjutan 2020*. Semarang: PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2022). *Laporan Keberlanjutan 2021*. Semarang: PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2023). *Laporan Keberlanjutan 2022*. Semarang: PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2024). *Laporan Tahunan 2023*. Semarang: PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
- PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (2024). *Sido Selaras*. Retrieved from Sido Muncul: <https://www.sidomuncul.co.id/misc/sr-policy/SR-Policy-ID.pdf>
- Rahman, S. M. (2020). Relationship between job satisfaction and turnover intention: Evidence from Bangladesh. *Asian Business Review*, 99-108.
- Roodt, G. (2004). Turnover Intention Scale (TIS-6) (Unpublished document). *Industrial Psychology & People Management*.
- Sudarnoto, L. F. (2009). *Statistika Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmono. (2018). *Pelatihan: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS*. Retrieved from Repository STIM YKPN: <http://repository.stimykn.ac.id/247/1/7.Modul%20Pelatihan%20SPSS%20Pengolahan%20Statistik.pdf>
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *American Board of Assessment Psychology*., 61-91.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 53-55.

Vasumathi, A., & Prithi, S. (2018). Work life balance of women workers in tannery industry, Tamil Nadu - an empirical bivariate study. *International Journal of Services and Operations Management*, 420-438.

Walliman, N. (2017). *Research Methods: The Basics*. London: Routledge.

