

Pengaruh Beban Kerja *Perceived Organizational Support* Dan *Work Life Balance* Sebagai Prediktor *Turnover Intention* Di Cv Tirta Fertindo Pratama

Tino Indra Wardono¹, Andhi Supriyadi^{2*}, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni³

^{1,2,3}Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia

¹tinoindra@yahoo.com, ²andhi_zdn@yahoo.com,

³krisnawatisetyaningrum18@gmail.com,

*Corresponding Author

Diajukan : 8 November 2023

Disetujui : 19 November 2023

Dipublikasi : 1 Januari 2024

ABSTRACT

Examining the problems in CV Tirta Fertindo Pratama, which has a high employee turnover rate so this research was conducted. This study uses a quantitative approach with four variables: Workload, Perceived Organizational Support and Work Life Balance are independent variables, while Turnover intention is the dependent variable. All employees of CV Tirta Fertindo Pratama, a total of 119 people, were used as respondents in this study. This study shows that each independent variable affects its dependent variable. The decision was: (1) workload has an influence on turnover intention, meaning more workload can make turnover intention increase; (2) Perceived Organizational Support has an influence on turnover intention, meaning more organizational support will reduce turnover intention; and (3) Work-life balance has an effect on turnover intention, meaning that more life balance will reduce turnover intention. (4) Workload, Perceived Organizational Support and work life balance simultaneously have an influence on turnover intention

Keywords: *Workload, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Work Life Balance.*

PENDAHULUAN

Modal manusia merupakan salah satu komponen utama modal intelektual, atau aset tak terukur, yang dimiliki oleh perusahaan, dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Namun, sayangnya, sumber daya manusia masih kurang diprioritaskan oleh banyak bisnis. Banyak pemimpin perusahaan yang melihat bisnis mereka secara komersial murni tidak menyadari bahwa keuntungan yang mereka peroleh sebenarnya berasal dari modal manusia. Pemimpin perusahaan tidak melihat bisnis mereka sebagai kumpulan aset, pengetahuan, atau keterampilan bisnis yang berbeda yang membedakan produk atau layanan mereka dari pelanggan pesaing. Modal manusia yang lebih baik dapat berdampak positif pada sikap dan perilaku karyawan selama mereka bekerja untuk perusahaan. (Nivethitha et al., 2014)

Perusahaan perdagangan CV. Tirta Fertindo Pratama didirikan pada tahun 2012. Perusahaan ini awalnya berfokus pada pelatihan dan pengembangan sayuran hidroponik, buah, dan hortikultura. Kebun Fertindo Farm, yang didirikan oleh CV. Tirta Fertindo Pratama,

awalnya menjual sayuran hidroponik, melon, tomat, dan jenis tanaman lainnya yang sebagian ditanam sendiri dan sebagian bermitra dengan petani. Namun, mereka mulai mencoba bidang pendidikan dan pelatihan daripada hanya fokus pada penjualan. Sebagai lembaga pelatihan, CV. Tirta Fertindo Pratama menawarkan pelatihan hidroponik melalui pengembangan kebun, Fertindo Farm.

Tingkat *turnover* yang tinggi telah menjadi salah satu masalah besar bagi semua perusahaan. Setelah mengetahui proses pengambilan karyawan yang efektif, beberapa perusahaan menghadapi masalah. Proses ini akhirnya menjaditidak berguna karena pekerjamemilih untuk bekerja pada perusahaan yang lain. *Turnover* adalah keluar organisasi secara permanen, baik dengan cara sukarela (*voluntary*) atau dengan cara tidak sukarela (*involuntary*). *Voluntary turnover* atau quit adalah ketika seorang pekerja memutuskan untuk keluar dari organisasi dengan cara sukarela, sementara *involuntary turnover* ataupun quit adalah ketika pemberi pekerjaan memilih mengakhiri suatu hubungan kerja karenanya mereka tidak dapat mengontrolnya. (Kharismawati & Dewi, 2016)

(Watoni & Suyono, 2020) mengatakan bahwa tingkat *turnover* Karena jumlah karyawan yang meningkat bersamaan tumbuhnyaekonomi yang makin pesat, diperkirakan bahwa Indonesia akan menjalani kekurangan tenaga kerja sampai tahun 2020. Selain itu, HayGroup menyatakan rerata *turnover* secara global terus bertambah, mencapai 23% dari 2013 hingga 2018. Namun, di Asia Pasifik, hal itu berbeda, dengan rata-rata *turnover* 24%.

Malik et al, (2010) dalam (Oktaviani, 2018) mengatakan bahwa hal-hal tertentu memiliki pengaruh pada *turnover intention* termasuk *work life balance*, beban kerja, *perceived organizational support*, dan kepuasan dengan pekerjaan mereka. Pernyataan ini sesuai pada (Fayyazi & Aslani, 2015) dimana menjaga *work life balance* sangatlah penting bagi pekerja yang ingin berhenti. Ketidakseimbangan *work-life balance* lebih penting daripada faktor lain, seperti tindakan dari manajemen pada karyawan ataupun gaji. Komponen yang memiliki pada komitmen pekerja terhadap perusahaan salah satunya adalah *work life balance*, selain *turnover intention*. Karena menguntungkan perusahaan, *work life balance* menambah komitmen organisasi.

Sebagaimana dinyatakan oleh Eisenberger et al. dalam (Ersoy, 2014) *Perceived organizational support* dianggap menjadi bagian penting dari tanggung jawab organisasi. Teori pertukaran sosial sebagian besar menjelaskan hubungan diantara *Perceived organizational support* dan komitmen organisasi. Menurut (Ersoy, 2014), karyawan akan memiliki tanggung jawab jika mereka merasakan dukungan organisasi yang kuat. Tidak hanya pekerja akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk organisasi, Selain itu, mereka akan merasa bertanggung jawab untuk menunjukkan bahwa mereka berkomitmen dengan bertindak dengan cara yang mendukung tujuan organisasi.

Terlalu banyak pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun secara mental serta reaksi dari emosi semisal sakit kepala, masalah pencernaan, juga kemarahan. Sebaliknya, terlalu sedikit pekerjaan monoton akan membuat bosan. (Widiawati et al., 2017)

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, terdapat *Research Gap* yang mendukung variabel penelitian tentang pengaruh beban kerja, *perceived organizational support*, dan *work life balance* pada *turn over intention*. Salah satu pengaruh yang didukung oleh temuan studi ini adalah *work life balance* tidak mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover intention*, dan *Perceived organizational support* yang dilihat sangat negatif pada *turnover intention* (Oktaviani, 2018). Menurut studi oleh (Angel Maudul, 2021), hipotesis terdapat hubungan diantara *work life balance* dan *turnover intention* diakui.

Drai studi oleh (Kusuma & Mujiati, 2017) menunjukkan *perceived organizational support* dan komitmen organisasi memengaruhi *turnover intention*, dan *perceived*

organizational support mempengaruhi *turnover intention* secara tidak langsung. (Solihin et al., 2022), beban kerja dalam studi mereka berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan.

STUDI LITERATUR

Sementara *turnover* adalah penghentian karyawan secara sukarela dari pekerjaannya, *intention* atau intensi adalah hasrat alami seseorang untuk melakukan sesuatu.. (Farida & Hartono, 2016) mengatakan *turnover intention* merupakan besaran keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, (Nafiudin & Umdiana, 2017) mengatakan *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk bekerja di tempat yang lebih baik di masa depan.

Seperti dinyatakan oleh Lum et al. dalam (Putra & Suana, 2016), adalah keinginan seseorang untuk memperbaiki posisi mereka di masa depan. Ada tiga cara untuk mengukur keinginan untuk keluar: 1) ingin mendapatkan pekerjaan yang baru di perusahaan lain pada bidang pekerjaan yang sama; 2) keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang baru di berbagai bidang di perusahaan yang berbeda; dan 3) Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru. Jika seseorang memiliki banyak keterampilan, mereka cenderung mencari pekerjaan baru.

Perilaku karyawan dapat menunjukkan keinginan karyawan (Farida & Hartono, 2016). Ada peningkatan absensi, malas bekerja, keberanian melanggar peraturan perusahaan, keberanian menentang dan protes terhadap atasan, dan penurunan semangat dalam pengerjaan tugas. Indikasi ini bisa dipergunakan dalam memprediksi keinginan dari karyawan meninggalkan perusahaan.

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2016), Beban kerja merupakan kumpulan dari pekerjaan yang harus dikerjakan oleh unit atau pemegang jabatan untuk jangka waktu tertentu dengan menggunakan metode seperti analisis beban kerja atau analisis jabatan lainnya. untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu unit organisasi bekerja. Gopher & Doncin (Kusuma & Mujiati, 2017) menunjukkan beban kerja adalah ide yang terjadi ketika seseorang tidak dapat memproses informasi dengan baik. Diharapkan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu. Pengertian (Suci R. Ma'rih, 2017), Beban kerja merupakan jumlah dari pekerjaan yang secara signifikan yang harus diselesaikan, seperti jam kerja yang lama, tekanan kerja signifikan, tanggung jawab yang signifikan atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Irawati & Carollina, 2017), efek beban kerja dapat mencakup penurunan kualitas kerja karyawan, keluhan dari pelanggan atau rekan kerja, dan tingkat absensi yang lebih tinggi. (Fitriani et al., 2020) menunjukkan tiga indikator beban kerja: 1) Job Desk Pekerjaan; 2) Target Kerja; 3) Lingkungan kerja.

Perceived organizational support didefinisikan sebagai tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. Menurut (Eisenberger et al., 2020), melihat Hubungan timbal balik dan kesejahteraan karyawan dapat membuat karyawan merasa wajib peduli pada organisasi. Perasaan pekerja dapat membentuk komitmen dan keterikatan aktif dengan organisasi secara emosional (Caesens et al., 2019). Teori dukungan organisasi, juga dikenal sebagai *perceived organizational support*, dibuat menggunakan pendekatan secara pertukaran sosial dengan mengidentifikasi hubungan antara karyawan kepada organisasi. *Perceived organizational support* biasanya mendorong pekerja untuk peduli dengan keadaan organisasi dan membantu mencapai tujuannya (Jaiswal, 2016).

(Eisenberger et al., 2020), *Perceived organizational support* terhadap pekerja yang mencakup hal-hal berikut: organisasi dapat dipercaya; organisasi dapat diandalkan; organisasi menunjukkan minat anggota; dan organisasi menunjukkan kesejahteraan anggota. Selain itu, pengalaman sehari-hari yang dimiliki seseorang tentang bagaimana suatu organisasi

memperlakukan mereka dapat memengaruhi bagaimana mereka menganggap bahwa organisasi mendukung mereka. Faktor terpenting yang paling diutamakan oleh karyawan adalah persepsi organisasi terhadap partisipasi dan gagasan yang diberikan oleh karyawan, serta bagaimana organisasi merespon kesejahteraan dan kesehatan karyawan (Septiani & Wijono, 2022).

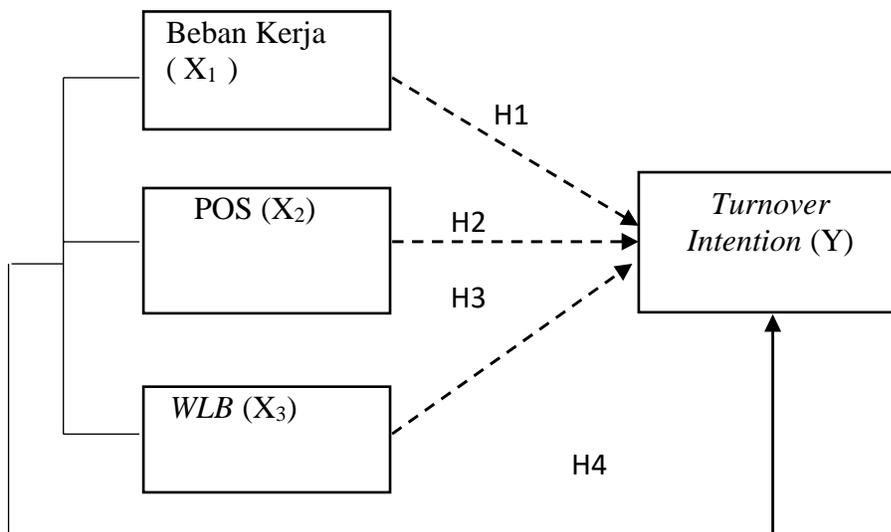
Kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka disebut *work life balance* (Andrew & Sofian, 2012). Karyawan mengekspresikan diri yang sebenarnya melalui keterlibatan fisik, kesadaran kognitif, dan koneksi emosional. Sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan peran pekerja dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dimana tidak menyebabkan konflik di antara keduanya disebut *work life balance* (Ula et al., 2019). Namun, seperti yang dijelaskan oleh Delecta dalam (Hafid & Prasetio, 2017), *Work Life Balance* adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengimbangi tanggung jawab yang mereka miliki di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi yang mereka miliki di luar pekerjaan mereka.

Menurut Fisher (Poulose & N2, 2014) *work life balance* diukur oleh empat elemen: waktu; perilaku; ketegangan (strain); dan energi. Istilah ini digunakan pertama di Inggris pada akhir 1970-an untuk melukiskan bagaimana seseorang mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaannya. (R, 2014). *Work-life balance* merupakan cara baik dalam mengelola pekerjaan dan aktivitas penting lainnya, seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, rekreasi, dan wisata..

METODE

Desain Penelitian

Menurut (Silaen, 2018), desain penelitian mencakup seluruh prosedur yang diperlukan untuk merencanakan dan menjalankan studi. Penelitian ini dilakukan melalui survei kausalitas.. Tujuan dari survei kausalitas ini adalah untuk mengukur pengaruh antar variable, istilah yang mengacu pada kecenderungan bahwa perubahan satu variabel akan diikuti oleh variabel lainnya. Desain studi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Desain Penelitian
Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

Karena populasi yang kecil, penelitian ini melibatkan 119 karyawan CV Tirta Fertindo Pratama. Sampel diambil melalui sensus.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas dipergunakan dalam memastikan suatu kuesioner yang dipakai valid. Kuesioner valid jika pernyataannya memiliki kemampuan untuk mengukur sesuatu. Selain itu, kuesioner valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas menurut (Ghozali, 2016). dilakukan untuk menilai ketepatan atau konsistensi alat ukur yang dipergunakan yaitu kuesioner. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa reliabel sebuah variabel adalah dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha. Jika koefisien Cronbach's Alpha $> 0,70$, maka pernyataan yang digunakan untuk mengevaluasi variabel tersebut dapat dipercaya.

Teknik Analisis Data

Menurut definisi regresi linier berganda (Sugiyono, 2016), dipergunakan para peneliti meramalkan keadaan variabel independen (naik turunnya) dipengaruhi oleh variabel independen atau bagaimana nilainya meningkat.

Studi ini memakai Uji F dalam melakukan pengujian pengaruh secara simultan atau bersamaan antara Beban Kerja (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2) dan *Work Life Balance* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Uji determinasi (R^2) dengan nilai koefisien yang ditentukan antara nol dan satu. Makin kecil nilai R^2 semakin sedikit yang dapat dilakukan oleh variabel bebas untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Di sisi lain, nilai R^2 yang tinggi memperlihatkan semakin banyak variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat.

(Sugiyono, 2016) memberikan penjelasan tentang cara uji t dipergunakan dalam mengukur tingkat signifikan pengaruh dari variabel bebas secara parsial pada variabel terikat. Uji ini dengan membandingkan nilai beta dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 (α : 5%), yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial pada variabel terikat.

HASIL

Dalam uji validitas dan reliabilitas kuesioner, diuji 119 responden dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Nilai kritis uji atas sampel ($df = n-2$) = $119-2 = 117$, dengan signifikansi $< 0,05$, dan uji dua arah digunakan. Dengan demikian, ada kemungkinan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian valid..

Uji validitas 12 item pernyataan variabel beban kerja menunjukkan bahwa semua item adalah valid di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1801) dengan koefisien validitas 0,204–0,913. Uji validitas item variabel *Perceived Organizational Support* yang terdiri dari 16 pernyataan, menunjukkan bahwa semua pernyataan adalah valid di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1801) dengan koefisien validitas 0,234–0,609. Uji validitas item variabel *Work Life Balance* yang terdiri dari 16 pernyataan, menunjukkan bahwa semua pernyataan adalah valid di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1808) dengan koefisien validitas 0,234–0,676. Uji validitas item variabel *Turnover Intention* yang terdiri dari 12 item pernyataan menunjukkan bahwa semua item adalah valid di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1808) dengan koefisien validitas 0,204–0,858; sehingga item pernyataan yang disusun dalam instrumen beban kerja, *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* layak digunakan untuk penelitian.

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa itu dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data karena memiliki nilai koefisiensi reliabilitas *Cronbach's Alpha* antara 0,739 – 0,831 yang lebih tinggi daripada *Cronbach Alpha* yang disyaratkan, yaitu 0,700, untuk setiap variabel penelitian, yang mencakup variabel beban kerja, *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

Hasil Uji Regresi Lienier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Linier Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,918	10,120		3,944	0,000
Beban Kerja	0,059	0,094	0.328	2,625	0.033
POS	0,222	-0,118	-0,276	- 3,882	0.042
WLB	0,063	0,082	-0,862	- 2,770	0.043

a. *Dependent Variable: Turn Over Intention*

- Menurut koefisien regresi, variabel beban kerja nilai betanya adalah positif 0,328. Memperllihatkan beban kerja yang lebih tinggi menghasilkan tingkat *turnover intention* pekerja yang lebih tinggi.
- Menurut koefisien regresi, variabel *perceived organizational support* memiliki nilai beta negative 0,276, memperllihatkan tingkat dukungan organisasi yang dianggap lebih besar sebanding dengan penurunan *turnover intention* karyawan.
- Menurut koefisien regresi, variabel *work life balance* memiliki nilai beta negatif 0,862, memperllihatkan tingkat *work life balance* yang lebih baik dikaitkan dengan keinginan *turnover intention* karyawan yang lebih rendah..

Variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variable *Turnover intention* dibandingkan dengan variabel lainnya, menurut nilai *Standardized Coefficients* Betanya, yang memiliki nilai tertinggi sebesar -0,862 (angka mutlak)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.185 ^a	0.613	.0,689	0,87092

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance*

Dengan kontribusi total variabel bebas terhadap variabel terikat 68,9%, kontribusi variabel bebas lain yang tidak dilakjkan penelitian didalam studi ini terhadap variabel terikat masih 31,1%. Dengan nilai Adjusted R Square 0,689, disimpulkan variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat secara simultan.

Hasil Uji Anova (F-test)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,992	3	0,997	11.315	.027
	Residual	87,227	115	0,758		
	Total	90,218	118			

a. *Dependent Variable: Turn Over Intention*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance*

Pada tingkat $\alpha = 5\%$ sehingga F tabel diperoleh 3,07 dengan $n=119$ dan $k=3$. Nilai dari F hitung adalah $= 11,315 > F$ tabel $= 3,07$. Hal ini berarti bahwa model yang diajukan adalah fit dan Beban Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Life Balance* secara simultan atau bersamaan mempunyai pengaruh pada *Turn Over Intention*.

Uji Hipotesis

a) **Pengujian Hipotesis Beban Kerja terhadap turnover intention**

Menurut tabel 1 di atas, variabel beban kerja memiliki:

t hitung $= 2,625 > t$ _ tabel $= 1,9808$

sig $= 0,033 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Melihat hasil nilai Beta standart didapatkan hasil 0,328 sehingga dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention*.

b) **Pengujian Hipotesis Perceived Organizational Support terhadap turnover intention**

Menurut table 1 diatas untuk variabel *Perceived organizational support* mempunyai:

t hitung $= -3,882$ (angka mutlak) $> t$ _ tabel $= 1,9808$

sig $= 0,042 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Melihat hasil nilai Beta standart didapatkan hasil -0,276 sehingga dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berakibat negatif dan signifikan pada *turn over intention*.

c) **Pengujian Hipotesis work life balance terhadap turnover intention**

Menurut tabel 1 di atas variabel *Work Life Balance* memiliki:

t hitung $= -2,770$ (angka mutlak) $> t$ _ tabel $= 1,9808$

sig $= 0,043 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Melihat hasil nilai Beta standart didapatkan hasil -0,862 sehingga dinyatakan bahwa *work life balance* berakibat negatif dan signifikan pada *turn over intention*.

PEMBAHASAN

Analisis data menghasilkan hasil yang menjawab pertanyaan penelitian dan memvalidasi hipotesis penelitian. Selanjutnya, dibahas hasil penelitian dengan menafsirkan bagaimana setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

Di CV Tirta Fertindo Pratama, *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel beban kerja. Menurut koefisien regresi, variabel beban kerja memiliki nilai beta positif 0,328. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak pekerjaan akan menghasilkan lebih banyak *turnover intention* karyawan

Beban kerja merupakan tekanan dimana tidak dapat diubah sebagai respons yang dipengaruhi proses psikologis atau perbedaan individu. Hasil dari tindakan dari sumber luar seperti lingkungan, situasi, atau terlalu banyak peristiwa. untuk memenuhi kebutuhan fisik atau psikologis seseorang. Ketika seorang karyawan menerima permintaan, pesanan, atau tugas yang akan menghasilkan formulir tingkat kinerja, disebut beban kerja. Oleh karena itu, beban kerja yang diterima oleh pekerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas mereka, yang ditunjukkan oleh kinerja mereka. Pekerja dapat mengalami beban kerja fisik, seperti paparan suhu, kebisingan, pencahayaan, dan metabolisme tubuh mereka, seperti detak jantung, konsumsi oksigen, dan suhu, antara lain. Lihatnya lebih spesifik dan lebih dekat dengan berbagai aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga apabila dikaitkan dengan pengaruhnya terhadap turnover, dapat dijelaskan bahwa minat seorang karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) dipengaruhi oleh seberapa besar beban kerja seorang karyawan, sehingga semakin besar beban kerja, semakin besar *turnover intention*. Ini sejalan

dengan temuan penelitian lain (Fitriani et al., 2020), yang menyatakan beban kerja berdampak positif dan signifikan pada *Turnover Intention* pekerja. Ini menunjukkan ketika tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi atau berat, *Turnover Intention* pekerja juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Di CV Tirta Fertindo Pratama, *turnover intention* dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support*. Dimana *Perceived Organizational Support* mempunyai nilai beta negative 0,276 menurut koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa tingkat dukungan organisasi yang dianggap lebih besar sebanding dengan semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Perceived Organizational Support didefinisikan persepsi pribadi atas seberapa jauh organisasi melihat upaya pekerja untuk berkontribusi pada perusahaan dan kepedulian dengan kesejahteraan pekerja. Memiliki organisasi yang mendukung membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Oleh karena itu, jika dibandingkan dengan pengaruhnya terhadap keinginan untuk menjual, ini akan berdampak. Ini mendukung temuan studi sebelumnya. (Kusuma & Mujiati, 2017), menyatakan *Perceived Organizational Support* dan komitmen pada organisasi mempengaruhi dengan negative pada *turnover intention*.

Di CV Tirta Fertindo Pratama, *turnover intention* dipengaruhi oleh *work life balance*. Menurut koefisien regresi, variabel *work life balance* mempunyai nilai beta negative 0,862. Hal ini memperlihatkan *work life balance* yang lebih baik dikaitkan dengan semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Cara untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, yang mencakup kehidupan pribadi, yang mencakup keluarga, waktu luang, dan kesenangan pribadi, serta pekerjaan, karir, ambisi, dan pencapaian target., untuk memastikan bahwa seseorang dapat menjalani kehidupan dengan nyaman. Ketika seseorang mencapai keseimbangan dalam menjalankan perannya dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya, mereka disebut keseimbangan kehidupan kerja. Ini dapat membantu mereka menjadi lebih bahagia dan berdampak pada mood mereka dalam berbagai hal, seperti meningkatkan komitmen mereka pada organisasi. Sejalan temuan studi dari (Angel Maudul, 2021) menunjukkan adanya hubungan diantara *work life balance* dan *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis ada hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* telah divalidasi.

Dari uji F didapatkan bahwa pada tingkat $\alpha = 5\%$ sehingga F tabel diperoleh 3,07 dengan $n=119$ dan $k=3$. Dari tabel diketahui bahwa $F_{hitung} = 11,315 > F_{tabel} = 3,07$. Hal ini berarti bahwa model yang diajukan adalah fit dan Beban Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Life Balance* secara simultan atau bersama sama mempunyai pengaruh pada *Turnover Intention*.

Besar kecilnya beban kerja seorang karyawan akan mempengaruhi keinginan mereka untuk mengundurkan diri, atau *turnover intention*; dengan demikian, semakin besar beban kerja seorang karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Memberikan dukungan kepada karyawan membuat mereka merasa dihargai atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Oleh karena itu, jika dibandingkan dengan pengaruhnya terhadap keinginan untuk menjual, ini akan berdampak. Keseimbangan ini dapat membantu orang menjadi bahagia, yang berdampak pada mood mereka dalam segala hal, seperti membangun komitmen pada organisasinya. Dari ketiga hal ini, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* akan turun dengan beban kerja yang lebih rendah, *Perceived Organizational Support* yang lebih besar, juga dengan *work life balance* nya.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan dapat dibuat berdasarkan hasil dari penelitian, kegiatan analisis atas data, dan pengujian terhadap hipotesis:

- 1) *Turnover intention* di CV Tirta Fertindo Pratama dipengaruhi oleh beban kerja. Makin banyak pekerjaan yang dilakukan, makin tinggi *turnover intention*.
- 2) *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di CV Tirta Fertindo Pratama. Makin meningkat *Perceived Organizational Support*, makin menurun *turnover intention* karyawan.
- 3) Dalam CV Tirta Fertindo Pratama, *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*: makin baik *work life balance*, makin rendah *turnover intention* karyawan.
- 4) Beban kerja, *Perceived Organizational Support* dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* di *work life balance* di lingkungan CV Tirta Fertindo Pratama. Dimana makin rendah beban kerja dan makin tinggi *Perceived Organizational Support* dan *work life balance* pada akhirnya akan menurunkan *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis, peneliti memberikan rekomendasi berikut.:

- 1) Bagi Pimpinan CV Tirta Fertindo Pratama
 - a. Pimpinan CV Tirta Fertindo Pratama hendaknya lebih memberikan keringanan tugas dan dukungan bagi seluruh karyawannya agar karyawan mampu memiliki kualitas keseimbangan hidup yang baik antara waktu kerja dan waktu untuk urusan pribadi dan agar karyawan tidak merasakan beban kerja mereka begitu besar.
 - b. Pimpinan CV Tirta Fertindo Pratama hendaknya mempermudah proses pengadaan sarana dan prasarana kantor yang sudah habis terpakai.
 - c. Pimpinan dan manajemen CV Tirta Fertindo Pratama hendaknya memperhitungkan antara jam kerja dan upah tambahan bagi karyawan yang kembang sesuai dengan sistem upah yang berlaku agar kesejahteraan karyawan lebih terjamin dan tidak terjadi turnover karena tidak adanya upah lembur.
- 2) Bagi Karyawan CV Tirta Fertindo Pratama
Karyawan CV Tirta Fertindo Pratama hendaknya mampu memperhatikan dan meningkatkan *work life balance* diri sendiri dan tidak terpaku pada pekerjaan supaya tidak mengalami ketimpangan dalam kehidupan pribadi dan urusan pekerjaan.

REFERENSI

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40(June), 498–508. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222>
- Angel Maudul, B. M. N. (2021). Pengaruh Supervisor Support Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Work Engagement Pada Pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur. *Jmbi Unsrat*, 8(1), 32–49. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/32638>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Ersoy, A. (2014). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment: Evidence from The Hotel Industry. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(1), 1–23.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmawanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). adan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.). *Study & Management Research*, XIV(3), 52–61. [http://stembi.ac.id/file/6.Muhammad Hafid.pdf](http://stembi.ac.id/file/6.Muhammad%20Hafid.pdf)
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jaiswal, D. & R. L. D. (2016). Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(1).
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention Karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2). <https://media.neliti.com/media/publications/242538-none-ed3dedec.pdf>
- Kusuma, K. I. P., & Mujiati, N. W. (2017). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL ALILA UBUD Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang a. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5748–5774.
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Nivethitha, S., Dyaram, L., & Kamalanabhan, T. J. (2014). Human resource practices and employee turnover intentions in hospitality industry. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(1), 34–42.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Poulose, S., & N2, S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Putra, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6260–6287.

- R, R. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Research and Development - A Management Review (IJRDMR)*, 03(10), 16840–16843. <https://doi.org/10.15680/ijirset.2014.0310063>
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Solihin, D., Kusuma Wardani, A., Kunci, K., Kerja, B., & Kerja, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397–407. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/23241>
- Suci R. Ma'rih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (23rd ed.). CV. Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, D. . (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. alfabeta.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja pada turnover intention. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 87–92.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI SEMARANG. *Journal of Management*, 3(3).