



Gema Ekonomi  
e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No. 3 Maret 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

---

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi )**

e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No. 3 Maret 2023

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

**Fitri Nuraeni, Kabul Wahyu Utomo**

Program Pascasarjana Manajemen, Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia  
Email korespondensi: nuraenifitri78@yahoo.com

---

### **Abstract**

*Leadership style is important to achieve an effective organizational condition. In addition to leadership style, the environment can also affect individual comfort at work. Work-life balance is also needed to balance work demands. This research uses a quantitative approach. The location of this research was at the SBU Upstream Oil and Gas and Oil and Gas Products at the Service Project of Surveyor Handover and Measurement of Fuel from PT. Pertamina (Persero) to PT. PLN (Persero) and the number of samples obtained by 146 respondents. The instrument used is the Google Form with data analysis using the Partial Least Square (PLS) approach. The conclusion of this study is that job satisfaction has an effect on turnover intention. Meanwhile, leadership style, work environment and work life balance have no effect on turnover intention. For the results of the indirect effect hypothesis test, it is known that only work life balance and job satisfaction have an influence on turnover intention as a mediating variable. Meanwhile, leadership style on job satisfaction and turnover intention as mediating variables do not influence each other. Work environment on job satisfaction on turnover intention as a mediating variable does not have any influence on each other.*

**Keywords:** *Leadership Style; Work environment; Worklife Balance; Turnover Intention; Job satisfaction*

---

### **Abstrak**

Gaya kepemimpinan penting untuk mencapai kondisi organisasi yang efektif. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kenyamanan individu dalam bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja (Worklife Balance) juga dibutuhkan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan. Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan yaitu di SBU Hulu Migas dan Produk Migas pada Proyek Jasa Surveyor Serah Terima dan Pengukuran BBM dari PT. Pertamina (Persero) ke PT. PLN (Persero) dan jumlah sampel didapatkan sebanyak 146 responden. Instrumen yang digunakan yaitu Google Form dengan analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Kesimpulan penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh pada turnover intention. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan worklife balance tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Untuk hasil uji hipotesis pengaruh

tidak langsung, diketahui bahwa hanya worklife balance dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh pada turnover intention sebagai variabel mediasi. Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan turnover intention sebagai variabel mediasi tidak saling berpengaruh. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap turnover intention sebagai variabel mediasi pun tidak saling memiliki pengaruh.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Worklife Balance; Turnover Intention; Kepuasan Kerja

---

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya individu yang memiliki persamaan tujuan, yang bekerjasama untuk merealisasikan tujuan tersebut (Nainggolan & Ginting, 2019). Keberlangsungan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain aturan, pedoman serta praktik pemberlakuannya dalam suatu organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019). Selain hal tersebut, organisasi memerlukan seseorang yang mampu memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Bersama (Asriadi, 2020). Kepemimpinan dalam suatu organisasi, merupakan kolaborasi antara staf dan dewan pimpinan organisasi yang bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Siti Nur Aisah, 2020).

Setiap pemimpin organisasi memiliki karakteristik masing-masing yang tidak selalu sama dalam gaya kepemimpinannya (Duli, 2019; Mattayang, 2019). Gaya kepemimpinan yang berlaku di suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan internal yang mempengaruhi perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus sebagai media bagi karyawan untuk lebih mudah dalam memahami dan melaksanakan visi, misi serta nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan (H. Mulyono, 2018).

Kualitas gaya kepemimpinan pada suatu organisasi, serta kesesuaiannya terhadap norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai pra syarat kunci bagi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi (Sari Apri Yani, 2019). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memberikan dampak besar terhadap anak buah atau karyawan mereka (Hamarto, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mengenal perilaku anak buahnya (M. Mulyono et al., 2020). Pemimpin memiliki otoritas untuk merencanakan, menjalankan, mengkoordinasikan, serta mengawasi perilaku anak buahnya (Wati et al., 2021).

Terdapat dua gaya kepemimpinan yang efektif untuk diberlakukan dalam suatu organisasi, antara lain meliputi gaya kepemimpinan transaksional serta gaya kepemimpinan transformasional (Bhramantyo & Sawitri, 2021). Gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya kepemimpinan dimana para pemimpin fokus pada hubungan antara pemimpin dan pengikut dengan mengadopsi hukuman dan penghargaan, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional ialah suatu gaya kepemimpinan dimana para pemimpin fokus mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan organisasi (Qasanah, 2020; Sari Apri Yani, 2019).

Proyek *Jasa Surveyor Serah Terima dan Pengukuran Bahan Bakar Minyak* merupakan salah satu proyek yang diperoleh dan dikerjakan oleh SBU HMPM sejak bulan Mei tahun 2018 dengan durasi masa 5 tahun, proyek ini memiliki tujuan yaitu untuk pengawasan pemuatan BBM dari TBBM milik Pertamina untuk keperluan Pembangkit milik PT. PLN dengan moda Transportasi Kapal/Tongkang, pemuatan Pengawasan BBM dari TBBM dengan moda Transportasi Truck Tangki atau Mobil Tangki, memastikan Penyerahan BBM sesuai dengan prosedur yang disepakati. Adapun lingkup pekerjaannya adalah verifikasi SPK, verifikasi peralatan dan pemeriksaan peralatan dan fasilitas terkait dengan pemuatan BBM,

pemeriksaan sebelum dan setelah pemuatan dan yang terakhir adalah melaporkan hasil pekerjaan, proyek ini berlokasi di 117 TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) yang tersebar di wilayah bagian barat dan timur Indonesia. Terkait dengan hal tersebut dukungan dari perusahaan berupa pembentukan lingkungan kerja yang nyaman sangat di perlukan agar seluruh visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman merupakan tantangan yang harus bisa di selesaikan dan diharapkan lingkungan kerja yang nyaman dapat menekan tingkat turnover intention.

SBU Hulu Migas dan Produk Migas merupakan salah satu Unit Kerja yang menangani jasa-jasa pendukung kegiatan di Hulu Migas seperti kegiatan Survey Seismic Land & Marine, Survey Non Seismic, Inspeksi, Supervisi, Oilfield Services, Custody Transfer Surveillance Oil, Gas & Chemical, Calibration of Static & Dynamic Measurement, and Inspections of Oil and Gas Custody Transfer Measurement System dan jasa pendukung kegiatan pengeboran. Dari semua jasa-jasa yang ditawarkan, sebagian besar merupakan jasa yang baru dikembangkan. Sedangkan jasa yang telah *establish* adalah inspeksi produk migas dan kalibrasi peralatan custody transfer, sedangkan jasa survei seismik akuisisi dapat dikatakan baru memasuki tahap akhir pengembangan atau inkubasi dengan dilaksanakannya ketiga proyek pertamanya.

SBU HMPM melakukan monitoring terhadap tingkat turnover intention karyawan pada setiap periodenya. Turnover yang tinggi akan menimbulkan beban pembiayaan yang tidak sedikit bagi perusahaan. Semakin tinggi turnover, artinya semakin sering pergantian karyawan terjadi (Pramesiti & Astiti, 2020). Karyawan yang meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai kerugian, antara lain : biaya penarikan karyawan (pengeluaran mencakup waktu, fasilitas untuk wawancara pada kegiatan seleksi karyawan, penarikan serta mempelajari penggantian), biaya pelatihan (waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih), biaya yang dikeluarkan untuk karyawan lama, resiko kecelakaan kerja karyawan baru cenderung lebih tinggi, adanya produksi yang hilang selama proses penggantian karyawan, kepentingan adanya program kerja lembur agar tidak mengalami penundaan (Fani & Pawirosuarto, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk diperhitungkan untuk mencapai kondisi organisasi yang efektif (Niam et al., 2018). Gaya kepemimpinan menentukan proses evaluasi, perencanaan serta mengarahkan jalannya tindakan organisasi (H. Mulyono, 2018). Organisasi dikatakan efektif apabila gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin organisasi dapat diterima dalam organisasi. Gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan turnover intention. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif akan mengarahkan kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri dari organisasi dikarenakan visi pemimpin yang lemah, penilaian yang tidak akurat serta kemampuan komunikasi yang tidak efektif (Mattayang, 2019). Ketidak mampuan pemimpin untuk bekerjasama dengan bawahan tersebut menjadi alasan utama mengapa seorang karyawan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan (Djunaedi & Gunawan, 2018).

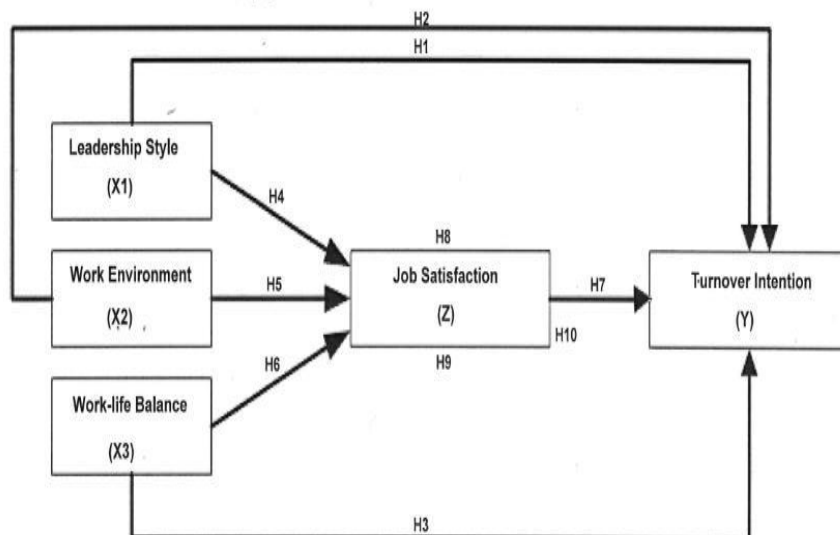
Lingkungan kerja diduga juga berpengaruh terhadap turnover intention. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan individu dalam bekerja (Taufik & Harini, 2021). Jika seorang individu merasakan kenyamanan dalam bekerja maka individu akan merasa betah dalam bekerja. Faktor ketiga yang di duga berpengaruh terhadap turnover intention yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*Worklife Balance*) adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Taufik & Harini, 2021). Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Tarakanovskaya, 2021). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*,

karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya (Bardoel, 2017). *Work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain (Sirgy & Lee, 2018).

*Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari *work-life balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidak seimbangan kehidupan pribadi dan kerja) (Khateeb, 2021). *Work-life imbalance* inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Turnover pada tingkat tertentu merupakan hal yang wajar terjadi guna memenuhi tuntutan dinamika organisasi, akan tetapi perlu diwaspadai jika permintaan berhenti karyawan berada diluar batas kewajaran. Kepuasan kerja adalah perasaan positif individu mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dengan level yang rendah akan membuat individu merasakan perasaan negative, sedangkan tingkat kepuasan rendah yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki perasaan yang positif (Irawanto et al., 2021).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019). Pendekatan kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Martono, 2016; Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian ini dilakukan yaitu di SBU Hulu Migas dan Produk Migas pada Proyek Jasa Surveyor Serah Terima dan Pengukuran BBM dari PT. Pertamina (Persero) ke PT. PLN (Persero). Sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin dan didapatkan sebanyak 146 responden. Instrumen yang digunakan untuk mengambil data yaitu *Google Form*. Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Sedangkan uji reliabilitas indikator formatif dievaluasi dengan *composite reliability*. Dalam penelitian ini pengolahan data dan analisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* (Yusup, 2018).



Gambar 1. Model Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen diketahui melalui loading faktor. Hasil Uji Convergent Validity indikator refleksif dengan program SmartPLS 3.0. setiap indikator diketahui memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *outer loadings* >0,5 masih dapat diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan lolos dalam pengujian *outer loadings* karena nilai > 0,5.

**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.577	> 0,5	Valid
Job satisfaction	0.553	> 0,5	Valid
Lingkungan kerja	0.504	> 0,5	Valid
Turnover Intention	0.557	> 0,5	Valid
Worklife balance	0.752	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS 03

Tabel diatas menunjukkan bahwa kelima variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE > 0,5. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* pada penelitian ini adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk lainnya dengan model kemudian kita menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* (Azizi Alimul Hidayat, 2021).

**Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion**

	Gaya Kepemimpinan	Job satisfaction	Lingkungan kerja	Turnover Intention	Worklife Balance
Gaya Kepemimpinan	0,760				
Job satisfaction	0,642	0,744			
Lingkungan kerja	0,835	0,731	0,710		
Turnover Intention	0,558	0,815	0,672	0,746	
Worklife balance	0,422	0,666	0,517	0,892	0,867

Sumber : Data diolah PLS 03

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa *Composite Reliability* diatas 0,5, hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model diestimasi memenuhi kriteria *dicriminant validity*. Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel 3.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,908	0,918	0,924	0,577
Job satisfaction	0,910	0,915	0,925	0,553
Lingkungan kerja	0,874	0,885	0,900	0,504
Turnover Intention	0,897	0,911	0,917	0,557
Worklife balance	0,953	0,955	0,960	0,752

Sumber : Data diolah PLS 03

Dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reliability*. Untuk dikatakan item reliabel maka nilai *Cronbach's Alpha* harus  $>0,6$  dan nilai *Composite Reliability* harus  $>0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan seluruh konstruk memenuhi nilai reliabilitas karena *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada diatas standar uji reliabilitas (Arsi, 2021). Variabel Manifest/indicator-indicator dalam suatu blok formatif harus diuji multikoloniaritas yang ditunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4. Inner VIF Values**

	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Job Satisfaction</b>	<b>Lingkunga n Kerja</b>	<b>Turnove r Intentio n</b>	<b>Worklif e Balance</b>
<b>Gaya Kepemimpinan</b>		3,297		3,337	
<b>Job satisfaction</b>				<b>2,877</b>	
<b>Lingkungan kerja</b>		3,698		4,227	
<b>Turnover Intention</b>					
<b>Worklife balance</b>		<b>1,366</b>		<b>1,814</b>	

Sumber: Smart PLS 03

Pengujian terjadi atau tidaknya multikoloniaritas antar indikator dalam blok formatif yaitu menggunakan nilai VIF. Dimana jika  $VIF >10$  terjadi koloniaritas antar indikator dalam blok tersebut. Dari hasil tabel diatas menunjukkan data diatas terbebas dari multikoloniaritas.

Adapun pada analisis data akan disajikan pertama kali mengenai hasil uji model struktural (*inner model*) pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. R Square**

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>
Job satisfaction	0.652
Turnover Intention	0.891

Sumber: SmartPLS 03

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r square*) diatas yang dihasilkan oleh konstruk penelitian menunjukan hasil bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan *Worklife Balance* terhadap variabel Job Satisfaction sebesar 0,652 atau 65,2% atau termasuk bersifat moderat/ sedang. Sedangkan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Worklife balance dan Job Satisfaction memiliki sifat yang substansial/ kuat terhadap variabel Turnover Intention adalah sebesar 0,891 atau 89,1%.

Untuk melihat nilai relevansi prediktif ( $Q^2$ ) dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Relevansi Prediktif ( $Q^2$ )**

<b>Variabel Dependen</b>	<b>Q Square</b>
Job satisfaction	0.339
Turnover Intention	0.464

Sumber: Smart PLS

Berdasarkan hasil nilai relevansi prediktif (*q square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian adalah sebesar 0,339 pada variabel Job satisfaction dan pada variabel Turnover

Intention sebesar 0,464. Sehingga kedua nilai variable tersebut lebih besar dari nilai 0 maka keadilan distributif memiliki relevansi prediktif.

*Goodness of Fit* (GoF) bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Adapun hasil nilai GoF pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil rata-rata AVE dan rata-rata R<sup>2</sup>**

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	R <sup>2</sup>
Gaya		
Kepemimpinan	0.577	
Job satisfaction	0.553	0,652
Lingkungan kerja	0.504	0,891
Turnover Intention	0.553	
Worklife balance	0.752	
<b>Rata-Rata</b>	<b>0.588</b>	<b>0,683</b>

Sumber: SmartPLS

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.588 \times 0.683} = 0.6738$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,6738 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai GoF di atas 0,36.

Selanjutnya yaitu melakukan Uji Signifikan dengan menghitung hasil hipotesis dengan uji signifikansi (Probabilitas) yang diperoleh pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Kode	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	T statistics	P values	Kesimpulan
H1	Gaya Kepemimpinan -> Turnover Intention	-0.023	0.272	0.786	Ditolak
H2	Lingkungan kerja -> Turnover Intention	0.141	1.314	0.189	Ditolak
H3	Worklife balance -> Turnover Intention	0.620	7.491	0.000	Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan kerja	0.117	0.669	0.504	Ditolak
H5	Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0.429	2.427	0.016	Diterima
H6	Worklife balance -> Kepuasan kerja	0.395	4.604	0.000	Diterima

H7	Kepuasan kerja - > Turnover Intention	0.314	3.268	0.001	Diterima
----	---------------------------------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber: SmartPLS

Hasil dari pengolahan data yang tertuang dalam tabel 8 menyatakan bahwa yang memiliki pengaruh pada turnover intention adalah worklife balance dan job satisfaction karena memiliki nilai probabilitas  $< 0,05$ , untuk variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh pada turnover intention ditunjukkan dengan hasil nilai probabilitas  $> 0,05$ . Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja dan worklife balance karena memiliki nilai probabilitas  $< 0,05$ . Untuk gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena memiliki nilai probabilitas  $> 0,05$ . Sedangkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung ditampilkan pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Kalkulasi *Bootstrapping*)**

Kode	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Kesimpulan
H1	Gaya Kepemimpinan -> kepuasan kerja -> Turnover Intention	0.037	0.604	0.546	Ditolak
H2	Worklife balance -> kepuasan kerja -> Turnover Intention	0.124	2.384	0.017	Diterima
H3	lingkungan kerja -> kepuasan kerja -> Turnover Intention	0.135	1.774	0.077	Ditolak

Sumber: SmartPLS

Dari hasil tabel 9 diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta terhadap Turnover Intention, dikarenakan nilai probabilitas sebesar  $0,546 > 0,05$ . Pada variabel Worklife balance terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan terhadap Turnover Intention, dikarenakan nilai probabilitas sebesar  $0,017 < 0,05$ . Pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta terhadap Turnover Intention, dikarenakan nilai probabilitas sebesar  $0,077 > 0,05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung, terdapat empat hipotesis diterima dan tiga hipotesis ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh pada turnover intention. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan worklife balance tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Untuk hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa hanya worklife balance dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh pada turnover intention sebagai variabel mediasi. Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

dan turnover intention sebagai variabel mediasi tidak saling berpengaruh. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap turnover intention sebagai variabel mediasi pun tidak saling memiliki pengaruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*.
- Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *Retorika : Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.47435/Retorika.V2i1.358>
- Azizi Alimul Hidayat. (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas. In *Buku Elektronik*.
- Bardoel, A. (2017). Worklife Balance: The Agency And Capabilities Gap. *Community, Work & Family*, 20(1). <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1161742>
- Bhramantyo, G., & Sawitri, D. R. (2021). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu. *Jurnal Empati*, 10(Nomor 01).
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3).
- Duli, N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd, Smp Dan Sma Yos Sudarso – Batam Dengan Kerja Tim Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.47927/Jikb.V10i2.173>
- Fani, N. M., & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Di Pt. Jne. *Swot, Vii*(3).
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 8(1). <https://doi.org/10.52644/Joeb.V8i1.37>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work From Home: Measuring Satisfaction Between Work–Life Balance And Work Stress During The Covid-19 Pandemic In Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/Economies9030096>
- Khateeb, F. (2021). Work Life Balance - A Review Of Theories, Definitions And Policies. *Crosscultural Management Journal*, Xxiii(1).
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1).
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Data Dan Analisis Data Sekunder*. Raja Grafindo Persada.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/Jemma.V2i2.247>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1). <https://doi.org/10.32696/Jp2sh.V3i1.93>
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis Pelatihan, Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/Jie.V4i01.969>
- Nainggolan, A., & Ginting, M. C. (2019). Komitmen Organisasional, Motivasi Layanan Publik Dan Kinerja Layanan Dalam Sektor Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/Jia.V4i1.15654>
- Niam, K., Wulan, H. S., & Saputra, A. (2018). Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.

- Armindo Tobacco Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 4(4).
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2). <https://doi.org/10.24843/Jpu.2020.V07.I02.P07>
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1). <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i1.4867>
- Sari Apri Yani, N. W. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *International Journal Of Social Science And Business*, 3(1). <https://doi.org/10.23887/Ijssb.V3i1.17338>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. In *Applied Research In Quality Of Life* (Vol. 13, Issue 1). <https://doi.org/10.1007/S11482-017-9509-8>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin Of Management And Business*, 1(2). <https://doi.org/10.31328/Bmb.V1i2.100>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (1st Ed.). Penerbit Alfabeta.
- Tarakanovskaya, K. S. (2021). Motherhood And Science: Strategies Of Work-Life Balance. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie I Sotsial'nye Peremeny*, 3. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2021.3.1935>
- Taufik, I., & Harini, S. (2021). The Effect Of Compensation, Work Environment, Leadership Style, And Work Load, On Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2).
- Wati, N. M. N., Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership Di Masa Pandemi Covid-19. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4).
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.18592/Tarbiyah.V7i1.2100>
- 

**Copyright holders:**

**Fitri Nuraeni, Kabul Wahyu Utomo (2023)**

**First publication right:**

**Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )**

---

**This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

**International**

