

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan Tesis ini, maka penulis melakukan Penelitian pada Bank Danamon. Waktu penelitian mulai Mei 2021 sampai dengan Juni 2021.

3.2 Desain Penelitian

Metode kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel, dan data primer bersumber dari responden dengan mempergunakan angket dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang dikualifikasikan dengan menggunakan skala *likert*.

Dengan menggunakan metode tersebut peneliti bisa menggali dan menerangkan suatu korelasi serta dapat menguji teori yang ada. Dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antar variabel yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), *Work-life balance* (X_3), *Turnover intention* (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Untuk dapat mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y dan Z menggunakan analisis jalur.

Menurut Sugiyono (2015) dengan “digunakannya Skala *Likert* dalam menilai pendapat dan sikap individu ataupun kelompok terkait fenomena sosial. Pada Skala *Likert*, variabel yang akan diukur dan diuraikan menjadi indikator variabel, lalu indikator ini dijadikan acuan dalam membuat item-item pernyataan. Analisis kuantitatif diperlukan untuk jawaban kuesioner tersebut yang dapat diberikan skor dimana masing-masing pernyataan memiliki bobot atau nilai”.

Sesudah mengumpulkan data, data tersebut kemudian diolah dengan setiap jawaban pernyataan dari responden sesuai dari variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh subyek yang penelitian dan memenuhi syarat tertentu untuk menjawab permasalahan penelitian. Pernyataan dari (Sugiyono, 2015) yaitu “populasi ialah wilayah generalisasi yang mencakup subyek ataupun objek dengan karakteristik dan sifat tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti serta ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya serta dibuat kesimpulan”. Populasi bukan hanya jumlah yang terdapat di subyek atau obyek yang disurvei, namun juga subjek dari semua sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh subjek dan obyek tersebut. Sehingga, populasi pada penelitian ini ialah karyawan generasi Y yang bekerja di Bank Danamon dengan jumlah yaitu 12.695 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

“Sampel sebagai bagian dari populasi dengan karakteristik tertentu dan dikumpulkan dengan cara tertentu, jelas dan lengkap yang mewakili populasi. Sampel ialah bagian dari jumlah sifat yang populasi miliki. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi, seperti akibat keterbatasan tenaga, dana, dan waktu, maka peneliti bisa mempergunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili” (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini digunakan *probability sampling* untuk metode pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa “*probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan yang sama untuk tiap anggota atau unsur populasi untuk dijadikan sampel”. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*,

Sugiyono (2015) *Simple Random Sampling* adalah “anggota sampel diambil secara random tanpa mempertimbangkan strata yang terdapat pada populasi itu. *Simple random sampling* memiliki syarat yaitu teknik ini dipergunakan bila elemen populasi sifatnya homogen, oleh karenanya elemen yang terpilih akan dijadikan sebagai sampel bisa mewakili populasi

serta dilaksanakan bila analisa penelitiannya cenderung deskriptif atau sifatnya umum”. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{12.695}{1 + (12.695 \times 0,1^2)} = 99$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = ukuran populasi

e = nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi (10%)

Sehingga, sampel yang dipergunakan pada penelitian ini sebanyak 99 karyawan Generasi Y. Menurut Ghozali (2014) mengungkapkan bahwa “besar sampel yang dapat di gunakan pada penelitian dengan menerapkan metode PLS (*Partial Least Square*) diperkirakan berkisar dari 30 hingga 100”.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Kepuasan Kerja

Konsep dasar dalam mengembangkan instrument kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dan sikap umum pada pekerjaan seorang individu yang membuktikan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dan total penghargaan yang diterima pekerja.

2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja ialah nilai evaluasi yang didapat dari jawaban pernyataan responden menggunakan instrumen penelitian dengan dimensi yang berhubungan dengan a) *Pay* (gaji), b) *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi), c) *Job* (kondisi pekerjaan), d) *Co-Workers* (rekan kerja) dan e) *Supervisor* (Supervisi atasan). (Luthans, 2010)

3. Kisi-Kisi Instrumen

Jumlah pernyataan yang diberikan adalah sebanyak 10 pernyataan, dengan kisi-kisi instrumen yang disusun yaitu:

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No.butir	Jumlah
Kepuasan Kerja (Y) (Luthans, 2010)	Pay (Gaji)	Kecepatan pembayaran gaji Besarnya gaji	1,2	2
	Job (Kondisi Pekerjaan)	Pekerjaan yang sesuai kemampuan Pekerjaan yang menantang	3,4	2
	Promotion Opportunities (Kesempatan Promosi)	Kesempatan untuk maju Pelaksanaan promosi jabatan	5,6	2
	Supervisor (Supervisi Pimpinan)	Bentuk supervisi pimpinan Metode supervisi pimpinan	7,8	2
	Co-Worker (Rekan Kerja)	Kerjasama antar rekan kerja Hubungan antar rekan kerja	9,10	2
Jumlah				10

Proses pengembangan instrumen Kepuasan Kerja diawali dengan menyusun item instrumen sejumlah 10 butir pernyataan menggunakan *Rating Scale* dengan lima alternatif jawaban. Pemberian skor untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.

- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.
- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.
- Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.

Sebaliknya untuk pernyataan negatif, pemberian skornya adalah sebagai berikut :

- Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.

- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.
- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Kecepatan pembayaran gaji, Besarnya gaji, Pekerjaan yang sesuai kemampuan, Pekerjaan yang menantang, Kesempatan untuk maju, Pelaksanaan promosi jabatan, Bentuk supervisi pimpinan, Metode supervisi pimpinan, Kerjasama antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja.

3.4.2 Turnover Intention

Konsep dasar dalam mengembangkan instrument *turnover intention* sebagai berikut.

1. Definisi Konseptual

Turnover intention yaitu gagasan untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk keluar dari perusahaan, keinginan mencari pekerjaan lainnya, ketidakhadiran yang kian bertambah, keberanian untuk melanggar

tata tertib kerja, kemalasan kerja, keberanian untuk protes ataupun menentang kepada atasan, terdapat peluang untuk meninggalkan organisasi, serta perilaku positif yang berbeda dari biasanya, adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini atau niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

2. Definisi Operasional

Turnover intention ialah nilai evaluasi yang didapat dari jawaban pernyataan responden menggunakan instrumen penelitian dengan dimensi yang berhubungan dengan a) *Thinking of quitting*, b) *Intention to search for alternative*, dan c) *Intention to quit*. (Mobley *et al* dalam Tika Nur Haimah, 2016)

3. Kisi-Kisi Instrumen

Jumlah pernyataan yang diberikan adalah sebanyak 6 pernyataan, dengan kisi-kisi instrumen yang disusun berikut :

Tabel 3
Kisi-Kisi Instrumen *Turnover Intention*

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Butir	Jumlah
<i>Turnover Intention</i> (Z) (Mobley <i>et al</i> dalam Tika Nur Haimah, 2016)	<i>Thinking of quitting</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Karyawan berpikir untuk berhenti kerja ◦ Karyawan berpikir untuk keluar kerja 	1,2	2
	<i>Intention to search for alternative</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Evaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan baru ◦ Aktif mencari pekerjaan baru bulan depan 	3,4	2
	<i>Intention to quit</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan ◦ Tertarik bekerja di tempat lain 	5,6	2
Jumlah				6

Proses pengembangan instrumen *Turnover Intention* diawali dengan menyusun item instrumen sejumlah 6 butir pernyataan

menggunakan *Rating Scale* dengan lima alternatif jawaban. Pemberian skor untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut :

- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, penilaian memungkinkan dalam mendapat pekerjaan baru, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Tertarik bekerja di tempat lain.
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Tidak puas bekerja, Tertarik bekerja di tempat lain, Berniat untuk keluar, Keputusan pegawai tetap tinggal ataupun keluar dari pekerjaan.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Evaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan baru, Tertarik bekerja di tempat lain.
- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Tidak puas bekerja, Tertarik bekerja di tempat lain, Berniat untuk keluar, Keputusan pekerja tetap tinggal ataupun keluar dari pekerjaan.
- Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Evaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan baru, Tertarik bekerja di tempat lain.

Sebaliknya untuk pernyataan negatif, pemberian skornya adalah sebagai berikut:

- Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Penilaian kemungkinan memperoleh pekerjaan baru, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Tertarik bekerja di tempat lain
- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Tertarik bekerja di tempat lain.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Tertarik bekerja di tempat lain.
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Tidak puas bekerja, Tertarik bekerja di tempat lain, Berniat untuk keluar, Keputusan pekerja tetap tinggal ataupun keluar dari pekerjaan.
- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Karyawan berpikir untuk berhenti kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Karyawan berpikir untuk keluar kerja, Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan, Berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Tertarik bekerja di tempat lain.

3.4.3 Lingkungan Kerja

Konsep dasar dalam mengembangkan instrument lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja ialah setiap hal yang terdapat di sekitar pekerja serta bisa memberi pengaruh pada pekerja untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja bisa menaikkan konsentrasi dan kenyamanan pegawai, dengan demikian bisa memaksimalkan kinerja yang mereka miliki.

2. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah skor penilaian yang didapat dari jawaban pernyataan responden menggunakan instrumen penelitian dengan dimensi yang berhubungan dengan a) Lingkungan kerja non fisik dan b) Lingkungan kerja fisik. (Sedarmayanti, 2009)

3. Kisi-Kisi Instrumen

Jumlah pernyataan yang diberikan adalah sebanyak 11 pernyataan, dengan kisi-kisi instrumen yang disusun yaitu:

Tabel 4
Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Butir	Jumlah
Lingkungan Kerja (X ₁) (Sedarmayanti, 2009)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> · <i>Office space</i> (ruang kantor) · <i>Furniture (equipment)</i> (perlengkapan kantor) · <i>Storage material</i> (tempat penyimpanan perlengkapan) · <i>Interior surface</i> (bentuk interior) 	1,2, 3,4	4
	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> · <i>Interpersonal relation ship</i> (hubungan interpersonal) · <i>Control environment</i> (kontrol lingkungan) · <i>Shift</i> (pembagian waktu kerja) · <i>Emotional factor</i> (faktor emosional) · <i>Job assignment</i> (petunjuk kerja) · <i>Overtime duty</i> (kewajiban kerja lembur) 	5,6,7,8, 9,10,11	7

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Butir	Jumlah
		<i>Extended work</i> (perpanjangan pekerjaan)		
Jumlah				11

Proses pengembangan instrumen Lingkungan Kerja diawali dengan menyusun item instrumen sejumlah 11 item pernyataan menggunakan *Rating Scale* dengan lima alternatif jawaban. Pemberian skor untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control*

environment (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Sebaliknya untuk pernyataan negatif, pemberian skornya adalah sebagai berikut :

Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja),

Overtime duty (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material* (tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator *Office space* (ruang kantor), *Furniture (equipment)* (perlengkapan kantor), *Storage material*

(tempat penyimpanan perlengkapan), *Interior surface* (bentuk interior), *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal), *Control environment* (kontrol lingkungan), *Shift* (pembagian waktu kerja), *Emotional factor* (faktor emosional), *Job assignment* (petunjuk kerja), *Overtime duty* (kewajiban kerja lembur), *Extended work* (perpanjangan pekerjaan).

3.4.4 Beban Kerja

Konsep dasar dalam mengembangkan instrumen beban kerja sebagai berikut.

1. Definisi Konseptual

Beban kerja yaitu tekanan sebagai respon adaptif dan dipengaruhi oleh proses psikologis atau perbedaan individual, yaitu konsekuensi dari semua perilaku ekstern (situasi, lingkungan, peristiwa yang banyak memberi tuntutan fisik ataupun psikologi) terhadap seseorang.

2. Definisi Operasional

Beban kerja adalah skor penilaian yang didapat dari jawaban pernyataan responden menggunakan instrumen penelitian dengan dimensi yang berhubungan dengan a) *Task demands*, b) Performansi, dan c) *Effort* (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014).

3. Kisi-Kisi Instrumen

Jumlah pernyataan yang diberikan adalah sebanyak 6 pernyataan, dengan kisi-kisi instrumen yang disusun yaitu:

Tabel 5
Kisi-Kisi Instrumen Beban Kerja

Variabel		Indikator	No.Butir	Jumlah
Beban Kerja (X_2) (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014)	<i>Task Demands</i>	Analisis tugas-tugas Perbedaan-perbedaan secara individu	1,2	2
	<i>Effort</i>	Intuitif Peningkatan tuntutan tugas	3,4	2
	Performansi	Performansi yang akan dicapai	5,6	2

Variabel		Indikator	No.Butir	Jumlah
		Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan		
Jumlah				6

Proses pengembangan instrumen Beban Kerja diawali dengan menyusun item instrumen sejumlah 6 item pernyataan menggunakan *Rating Scale* dengan lima alternatif jawaban. Pemberian skor untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut :

- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan

tugas, Performansi yang akan dicapai., Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan

Sebaliknya untuk pernyataan negatif, pemberian skornya adalah sebagai berikut :

- Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Analisis tugas-tugas, Perbedaan-perbedaan secara individu, Intuitif, Peningkatan tuntutan tugas, Performansi yang akan dicapai, Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.

3.4.5 Work-Life Balance

Konsep dasar dalam mengembangkan instrumen *work life balance* seperti berikut.

1. Definisi Konseptual

Work-life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga maupun pribadinya, sebuah keadaan di mana pegawai dapat mengelola waktu yang baik (seimbang) antara rekreasi, kebutuhan pribadi, atau kehidupan berkeluarga dengan pekerjaan di tempat kerja.

2. Definisi Operasional

Work-life balance yaitu nilai veluasi yang didapat dari jawaban pernyataan responden menggunakan instrumen penelitian dengan dimensi yang berhubungan dengan a) *Personal life interference with work*, b) *Work interference with personal life*, dan c) *Personal Life Enhancement Of Work*. (Fisher dkk, 2009)

3. Kisi-Kisi Instrumen

Jumlah pernyataan yang diberikan adalah sebanyak 6 pernyataan, dengan kisi-kisi instrumen yang disusun, yaitu:

Tabel 6
Kisi-Kisi Instrumen *Work-life Balance*

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Butir	Jumlah
<i>Work Life Balance</i> (X ₃) (Fisher dkk, 2009)	<i>Work Interference With Personal Life</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan bisa mengganggu kehidupan pribadi • Sulit mengatur waktu 	1,2	2
	<i>Personal Life Interference With Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehidupan pribadi seseorang menghalangi kehidupan pekerjaan • Mempunyai permasalahan pada kehidupan pribadinya 	3,4	2
	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan 	5,6	2

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Butir	Jumlah
		performa seseorang di dunia kerja Seseorang merasa senang bekerja		
Jumlah				6

Proses pengembangan instrumen Beban Kerja diawali dengan menyusun item instrumen sejumlah 6 tem pernyataan menggunakan *Rating Scale* dengan lima alternatif jawaban. Pemberian skor untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

- Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.
- Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.
- Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.
- Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu

kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

Sebaliknya untuk pernyataan negatif, pemberian skornya adalah sebagai berikut :

Skor 1 diberikan apabila responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

Skor 2 diberikan apabila responden menjawab Setuju (S) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

Skor 3 diberikan apabila responden menjawab Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam

kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

Skor 4 diberikan apabila responden menjawab Tidak Setuju (TS) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

Skor 5 diberikan apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan terkait indikator Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, Sulit mengatur waktu, Kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan, Mempunyai permasalahan di dalam kehidupan personalnya, Kehidupan pribadi individu bisa memaksimalkan performa seseorang di dunia kerja, Seseorang merasa senang bekerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Menurut sumbernya, data penelitian terbagi atas 2 yakni data sekunder dan data primer.

1. Data Primer

Data primer yang dipergunakan pada penelitian ialah hasil dari pengisian angket oleh karyawan generasi Y yang bekerja di Bank Danamon.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang dipergunakan pada penelitian ini adalah jurnal internasional maupun nasional, literatur yang dipublikasikan secara layak untuk dijadikan sumber informasi, dokumentasi lainnya yang bisa diperoleh melalui sistem *online* (internet) dan buku-buku.

3.5.2 Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan pada penelitian ini didapat dari metode kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan tertulis pada responden” (Sugiyono, 2015). Penyebab peneliti mempergunakan angket pada penelitian yaitu:

- a. Responden merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya sendiri, dengan demikian bisa didapat data yang benar ataupun lengkap.
- b. Hemat biaya, tenaga dan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa “Skala *Likert* di gunakan untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi kelompok ataupun individu terkait fenomena sosial”. Pada penelitian fenomena sosial ini sudah ditentukan secara spesifik oleh peneliti, yang kemudian dikenal variabel penelitian. Menurut Sugiyono dalam Sunyoto (2015) menyatakan bahwa “Skala *Likert* di gunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu ataupun kelompok mengenai fenomena seseorang”. Pada Skala *Likert*, maka variabel yang akan di ukur diuraikan menjadi indikator variabel. Jawaban semua butir instrument yang mempergunakan Skala *Likert* memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yang bisa dalam bentuk kata-kata.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis yang dipergunakan pada penelitian yaitu analisis deskriptif. Ferdinand (2011) mengungkapkan bahwa “analisis deskriptif tujuannya untuk menginterpretasikan indeks tanggapan responden dari beberapa komponen yang dikembangkan”. Dilakukannya analisis ini untuk memperoleh deskripsi umum terkait responden pada penelitian ini, terutama terkait variabel penelitian yang dipergunakan, analisis ini dilakukan menerapkan teknik analisis indeks untuk menjelaskan persepsi responden terhadap butir pertanyaan. Interpretasi skor rata-rata jawaban

responden terhadap variabel penelitian berdasarkan pada kriteria pengukuran variabel yang dituliskan sebagai berikut:

Tabel 7
Kriteria Pengukuran Variabel Penelitian

Jarak Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2015)

3.6.2 *Partial Least Square (PLS)*

Metode SEM dipergunakan dalam penelitian ini dalam menganalisa data. Pada penelitian ini metode SEM yang dipergunakan ialah pendekatan *variance based SEM* yang sering disebut dengan PLS (*Partial Least Square*) dengan mempergunakan *software smartPLS 3*. Ghazali (2014) mengungkapkan bahwa “PLS termasuk *factor indeterminacy* metode analisis yang kuat sebab tidak memperkirakan data menggunakan pengukuran skala tertentu, banyaknya sampel kecil. PLS pun dipergunakan dalam konfirmasi teori. PLS pertama kali dikembangkan oleh Wold sebagai metode umum guna memperkirakan *path model* yang menerapkan variabel laten dengan multiple indikator”. Dengan menggunakan analisis menggunakan PLS memiliki keunggulan tertentu menurut Abdillah & Jogyanto (2009) diantaranya:

1. Mampu mengelola multikolinearitas antar variabel independen.
2. Bisa dipergunakan pada data dengan tipe skala yang tidak sama yakni ordinal, nominal, dan kontinu.
3. Bisa dipergunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
4. Data dipergunakan pada sampel kecil (Kurang dari 100).
5. Tidak menyaratkan data berdistribusi normal.
6. Harus tetap kokoh walaupun ada data yang tidak normal ataupun hilang.

Dengan digunakannya PLS di semua jenis skala baik data nominal, interval, rasio atau ordinal dansyarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS dapat

dipergunakan dalam menilai korelasi tiap indikator dengan konstruksya, PLS juga bisa digunakan untuk melakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model model yang sifatnya *inner model* dan *outer model* serta PLS pun dipergunakan dalam menerangkan ada tidaknya korelasi antar variabel laten. Terdapat tahapan pengujian dengan metode SEM mempergunakan *SmartPLS*, yakni:

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji terhadap instrumen penelitian perlu memenuhi syarat valid ataupun andal. Outer model menjadi penghubung antara indikator dengan konstruk yang diciptakan di tiap konstruk (variabel). *Software Smart PLS 3.0* dipergunakan dalam mengolah data primer, agar melihat kevalidan instrumen penelitian ini, yang akan diuraikan pada uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas Konstruk

Validitas mengukur seberapa jauhnya pengukuran mewakili karakteristik yang terdapat dari fenomena yang diteliti (Malhotra, Nunan, & Birks, 2017:160). Validitas dibagi 2 yakni validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal membuktikan kausalitas ataupun relasional antar variabel ataupun konstruk yang diteliti pada penelitian, sementara validitas eksternal membuktikan hasil penelitian yang menggambarkan fenomena konstektual serta bisa di generalisasi (Jogiyanto & Abdillah, 2015:72). Pada penelitian mempergunakan validitas internal dalam bentuk validitas konstruk, yang membuktikan sejauh mana hasil yang didapat dari penerapan pengukuran berdasarkan teori yang dipergunakan dalam menjelaskan sebuah konstruk.

1) Validitas Konvergen

Validitas konvergen terkait pada prinsip bahwa ukuran dari sebuah konstruk harus berkorelasi kuat. Validitas ini terjadi ketika nilai yang didapat melalui 2 insttumen berbeda yang mengukur

konstruk yang sama berkorelasi tinggi (Jogiyanto & Abdillah, 2015:195). Uji validitas konvergen PLS menggunakan indikator reflektif dievaluasi sesuai dengan *loading factor* (hubungan antara skor konstruk dengan nilai komponen) indikator yang menilai konstruk tersebut. *Rule of thumbs* yang dipergunakan dalam validitas konvergen ialah *communality* > 0.5 , *factor loading* > 0.7 , dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Jogiyanto & Abdillah, 2015:196).

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur komponen yang tidak sama tidak perlu mempunyai skor korelasi yang tinggi. Validitas diskriminan muncul jika 2 instrumen untuk mengukur dua konstruk yang diperkrakan tidak mempunyai korelasi memang memperoleh nilai akhir yang tidak memiliki korelasi (Hartono dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015:195). Uji validitas diskriminan diukur sesuai dengan *cross loading* pengukuran dengan komponennya. Penerapan metode lain dalam mengevaluasi validitas diskriminan bisa melalui perbandingan akar AVE untuk siap konstruk dengan hubungan antara konstruk pada model penelitian. Model penelitian mempunyai validitas diskriminan yang layak jika akar AVE di tiap konstruk lebih besar dibanding korelasi antar konstruk pada model penelitian (Jogiyanto & Abdillah, 2015:196).

b. Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabel ialah alat yang menghasilkan data yang sama, bila dipergunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Sebuah angket dianggap reliabel jika jawaban dari seseorang stabil di setiap waktu (Sugiyono, 2017:121). Reliabilitas mengukur seberapa baik skala memperoleh hasil yang stabil ketika pengukuran berulang dilakukan pada karakteristik (Malhotra, Nunan, & Birks, 2017:160). Uji reliabilitas pada PLS bisa dilakukan menerapkan 2 metode, yakni *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Skor *composite reliability*

dan *cronbach's alpha* harus di atas 0,70 walaupun skor 0,60 masih bisa diterima (Jogiyanto & Abdillah, 2015:196).

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural yaitu tahapan pengukuran yang menunjukkan korelasi antar komponen. Model penilaian PLS untuk *inner model* (model struktural) bias dinilai melalui skor *R-square* (R^2) yang termasuk ketetapan uji *goodness-fit model*. Skor R^2 yang dekat dengan 1 membuktikan model yang kian memenuhi ketetapan *goodness-fit model*, tetapi skor R^2 yang kian dekat dengan nol membuktikan model yang kian tidak layak.

3.7 Kerangka Model Penelitian

Penyusunan model penelitian berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dirancang dan didasari oleh beberapa penelitian sebelumnya dan landasan teori yang diuraikan. Dari banyaknya penelitian mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan *work-life balance* telah dilakukan untuk mengetahui hubungannya pada kepuasan kerja maupun hubungan kepuasan kerja yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention*. Model penelitian yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan alat uji *Partial Least Square*.

3.8 Hipotesis Statistik

Uji hipotesis ini berdasarkan nilai yang ada didalam analisis struktural model (*inner model*) dengan melihat tingkat signifikansi koefisien jalur yang diukur dengan besarnya nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Value*. Batas nilai pengujian hipotesis (Jogiyanto & Abdillah, 2015:196), yakni:

1. Apabila hipotesis dinyatakan signifikan (diterima), artinya nilai p value < 0,05 dan t statistik > 1,96.
2. Apabila hipotesis dinyatakan tidak signifikan (ditolak), artinya nilai p value > 0,05 dan t statistik < 1,96.

Hipotesis statistik penelitian ini meliputi 4 (empat) pernyataan yang dapat diajukan sebagai dugaan sementara, yaitu:

1. Hipotesis Statistik 1: Hubungan antara Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja dinyatakan dengan:
 - $H_{01} : \beta X_1, Y > 0.05$: Lingkungan kerja (X_1) tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z).
 - $H_{a1} : \beta X_1, Y \leq 0.05$: Lingkungan kerja (X_1) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z).
2. Hipotesis Statistik 2: Hubungan diantara Beban kerja dengan Kepuasan Kerja dinyatakan dengan:
 - $H_{02} : \beta X_2, Y > 0.05$: Beban kerja (X_2) tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z).
 - $H_{a2} : \beta X_2, Y \leq 0.05$: Beban kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z).
3. Hipotesis Statistik 3: Hubungan antara *Work-life balance* dengan Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan yaitu:
 - $H_{03} : \beta X_3, Y > 0.05$: *Work-life balance* (X_3) tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z).
 - $H_{a3} : \beta X_3, Y \leq 0.05$: *Work-life balance* (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z).
4. Hipotesis Statistik 4: Hubungan diantara Kepuasan Kerja (Z) dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan dengan:
 - $H_{04} : \beta Z, Y > 0.05$: Kepuasan Kerja (Z) tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Y)
 - $H_{a4} : \beta Z, Y \leq 0.05$: Kepuasan Kerja (Z) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y)
5. Hipotesis Statistik 5: Hubungan antara Lingkungan kerja dengan *Turnover Intention* dinyatakan dengan:
 - $H_{05} : \beta X_1, Y > 0.05$: Lingkungan kerja (X_1) tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).
 - $H_{a5} : \beta X_1, Y \leq 0.05$: Lingkungan kerja (X_1) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).
6. Hipotesis Statistik 6: Hubungan diantara Beban kerja dengan *Turnover Intention* dinyatakan dengan:

Ho6 : $\beta X_2, Y > 0.05$: Beban kerja (X_2) tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

Ha6 : $\beta X_2, Y \leq 0.05$: Beban kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

7. Hipotesis Statistik 7: Hubungan antara *Work-life balance* dengan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan dengan:

Ho7 : $\beta X_3, Y > 0.05$: *Work-life balance* (X_3) tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

Ha7 : $\beta X_3, Y \leq 0.05$: *Work-life balance* (X_3) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

Keterangan:

H0 = Hipotesis Nol

Ha (1,2,3,4,5,6,7) = Hipotesis Alternatif