



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT LG ELECTRONICS INDONESIA**

SKRIPSI

SUTAN MUHAMMAD FARRAS M. 2210111272

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA**

2026



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT LG ELECTRONICS INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

SUTAN MUHAMMAD FARRAS M. 2210111272

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2026**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil kerja sendiri, dan semua sumber dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sutan Muhammad Farras M

NIM : 2210111272

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan di proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta 17 April 2026

Yang menyatakan,



(Sutan M Farras M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sutan Muhammad Farras M
NIM : 2210111272
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT XYZ

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 6 Juli 2026

Yang menyatakan,



(Sutan Muhammad Farras M)

SKRIPSI

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT XYZ

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SUTAN M FARRAS M 2210111272

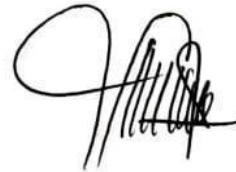
**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 06 Juli 2026
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



Renny Husniati, SE, MM., CHRP
Ketua Penguji



Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc
Penguji I



Dr. Yudi Nur Supriadi S.Sos.I, M.M
Penguji II


Dr. Jubaedah, S.E., M.M.
Dekan

Dr. Zackharja Rialmi, SIP, MM., CHRP
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal : 06 Juli 2026

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat, ridha, serta karunia-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Lg Electronics Indonesia ” dengan baik.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan, di antaranya:

1. Ibu Dr. Jubaedah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
2. Dr. Dewi Cahyani Pangestuti, SE., MM., Selaku Ketua Jurusan Manajemen UPN “Veteran” Jakarta
3. Bapak Dr. Zackharia Rialmi, SIP, MM., CHRP Selaku Kepala Program Studi Manajemen Program Sarjana, Ibu Siti Hidayati Selaku Mantan Kaprodi Manajemen
4. Bapak Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., MM., Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dalam proses penyusunan skripsi.
5. Rekan-rekan seperjuangan skripsi, Yoga, Dicky yang selalu bersama penulis dalam menghadapi rintangan-rintangan dalam mengerjakan skripsi.
6. dan sahabat-sahabat *four brothers* yang telah kebersamai penulis sejak masuk ke kampus UPNVJ hingga saat ini.
7. Kawan-kawan CPNS , Anas, Farid, Rahul, Danil, Toriq, Irham yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tepat waktu, walau tidak sempurna.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang

Jakarta, 13 April 2026

Sutan M Farras M

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATING VARIABLE AMONG EMPLOYEES OF PT LG ELECTRONICS INDONESIA

By Sutan Muhammad Farras

Abstract

This study investigates the effects of job satisfaction and work-life balance on Turnover Intention by incorporating employee engagement as a mediating variable among employees of PT LG Electronics Indonesia (PT LGEIN) in Cikarang Barat, Bekasi. A quantitative research design was adopted, with respondents selected through purposive sampling and the sample size determined using the Slovin formula. The final sample consisted of 112 respondents drawn from a population of 250 staff employees. Data were analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The findings reveal that job satisfaction does not exert a significant direct influence on Turnover Intention. In contrast, both work-life balance and employee engagement demonstrate significant effects on Turnover Intention. The positive relationship identified between work-life balance and Turnover Intention substantively indicates a substantial degree of interference between employees' work responsibilities and personal lives, as several measurement indicators were reverse-scored. The analysis further confirms that employee engagement mediates the relationship between job satisfaction and Turnover Intention through an suppressing mediation mechanism, whereas it does not mediate the relationship between work-life balance and Turnover Intention. In addition, job satisfaction has a positive and significant effect on employee engagement, while work-life balance does not significantly affect employee engagement. These results suggest that job satisfaction represents a more influential psychological determinant of employee engagement than work-life balance, implying that enhancing job satisfaction constitutes a more effective strategic effort to reduce Turnover Intention among employees at PT LGEIN.

Keywords: *Job Satisfaction, Work-Life Balance, Turnover Intention, Employee Engagement*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT LG ELECTRONICS INDONESIA

Oleh Sutan Muhammad Farras

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap *Turnover Intention* dengan menempatkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT LG Electronics Indonesia (PT LGEIN) yang berlokasi di Cikarang Barat, Bekasi. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*, sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 112 responden dari total populasi 250 karyawan tingkat staf. Analisis data dilakukan menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM) berbasis *partial least square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sebaliknya, *work-life balance* dan *employee engagement* masing-masing terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Secara substantif, hubungan positif antara *work-life balance* dan *Turnover Intention* mencerminkan tingginya tingkat interferensi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena sebagian indikator pengukuran disusun dalam bentuk *reverse*. Selain itu, *employee engagement* terbukti berperan sebagai mediator pada hubungan antara kepuasan kerja dan *Turnover Intention* (*supression mediation*), tetapi tidak mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *Turnover Intention*. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang lebih dominan dalam membentuk keterikatan karyawan dibandingkan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga peningkatan kepuasan kerja dipandang sebagai strategi yang lebih efektif untuk menekan *Turnover Intention* pada karyawan PT LGEIN.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*, *Employee Engagement*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA. 2025/2026

Pada hari ini, Senin, tanggal 6 Juli 2026, telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir
bagi mahasiswa:

Nama : Sutan Muhammad Farras M

NIM : 2210111272

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
XYZ

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang*, dengan Nilai Rata-Rata 86,67
dan Nilai Huruf A

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Renny Hasniati, SE., MM	Ketua	
2	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota I	
3	Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I.,MM.,CRA.,CRP.	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 6 Juli 2026

Mengesahkan

a.n. DEKAN

Koordinator Prodi Manajemen S1

Dr. Zackharia Rialmi, S.IP., M.M., CHRP.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Landasan Teori.....	19
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.3 Kepuasan Kerja	32
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	36
2.1.5 <i>Employee Engagement</i>	39
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	42
2.3 Model Penelitian	51
2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	52
2.3.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	52

2.3.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	52
2.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	53
2.3.5	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	53
2.3.6	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	54
2.3.7	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	54
2.4	Hipotesis.....	54

BAB III METODE PENELITIAN.....56

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	56
3.1.1	Definisi Operasional.....	56
3.1.2	Pengukuran Variabel.....	57
3.2	Populasi dan Sampel	61
3.2.1	Populasi.....	61
3.2.2	Sampel.....	61
3.3	Teknik Pengumpulan Data	62
3.3.1	Jenis Data	62
3.3.2	Sumber Data.....	63
3.3.3	Pengumpulan Data	63
3.4	Teknik Analisis Data.....	64
3.4.1	Analisis Data Deskriptif.....	64
3.4.2	Analisis Data Inferensial	66
3.4.3	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	66
3.4.4	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	68
3.4.5	Uji Hipotesis.....	69

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN72

4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	72
4.2	Deskripsi Data Penelitian	73
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	74

4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	75
4.2.4	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
4.3	Analisis Deskriptif	77
4.3.1	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	78
4.3.2	Analisis Data Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	82
4.3.3	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	91
4.3.4	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	98
4.4	Analisis Inferensial.....	106
4.4.1	Uji Kualitas Data	106
4.5	Pembahasan.....	137
4.5.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	137
4.5.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	138
4.5.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	140
4.5.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	141
4.5.5	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	143
4.5.6	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	144
4.5.7	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	144
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		146
5.1	Simpulan	146
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	148
5.3	Saran	149
DAFTAR PUSTAKA		152
DAFTAR RIWAYAT HIDUP... ..		175
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil Pra-Survei <i>Turnover Intention</i>	9
Tabel 2.	Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja	11
Tabel 3.	Hasil Pra-Survei <i>Work Life Balance</i>	12
Tabel 4.	Hasil Pra-Survei <i>Employee Engagement</i>	14
Tabel 5.	Matriks Hasil Penelitian Sebelumnya	48
Tabel 6.	Pengukuran Variabel <i>Turnover Intention</i>	58
Tabel 7.	Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 8.	Pengukuran Variabel <i>Work Life Balance</i>	59
Tabel 9.	Pengukuran Variabel <i>Employee Engagement</i>	59
Tabel 10.	Skor Item Instrumen	59
Tabel 11.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	60
Tabel 12.	Populasi Penelitian.....	61
Tabel 13.	Sampel Penelitian	62
Tabel 14.	Interpretasi Nilai Indeks Responden	65
Tabel 15.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	78
Tabel 16.	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 17.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	92
Tabel 18.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	98
Tabel 19.	Nilai <i>Outer Loading</i>	109
Tabel 20.	Nilai <i>AVE</i>	111
Tabel 21.	Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	112
Tabel 22.	Nilai <i>Cross loading</i>	114
Tabel 23.	Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	117
Tabel 24.	Nilai Cronbach's Alpha dan <i>Composite Reliability</i>	118
Tabel 25.	Nilai Koefisien Determinasi	119
Tabel 26.	Nilai <i>Q-Square</i>	121
Tabel 27.	Nilai <i>Original Sample</i>	122
Tabel 28.	Nilai Uji T.....	125
Tabel 29.	Uji <i>Variance Accounted For</i> (VAF):.....	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Tingkat <i>Turnover</i> Di Dunia	4
Gambar 2.	<i>Employee Engagement</i> di Dunia.....	5
Gambar 3.	Statistik <i>Work Life Balance</i> berdasarkan lokasi kerja.....	7
Gambar 4.	<i>Grand, Middle, Applied Theory</i>	28
Gambar 5.	Model Penelitian.....	52
Gambar 6.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Gambar 7.	Karakteristik Berdasarkan Usia	75
Gambar 8.	Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	76
Gambar 9.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 112 responden karyawan PT LG Electronics Indonesia (PT LGEIN) Cikarang Barat, Bekasi	77
Gambar 10.	Garis Kontinum <i>Turnover Intention</i>	78
Gambar 11.	Garis Kontinum Kepuasan Kerja.....	82
Gambar 12.	Garis Kontinum <i>Work Life Balance</i>	92
Gambar 13.	Gambar Kontinum <i>Employee Engagement</i>	98
Gambar 14.	<i>Outer Model</i>	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	162
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner.....	167
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden dan Data Deskriptif.....	178
Lampiran 4. Hasil Output SmartPLS 4.0	186