

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT ISS Facility Services di Bintaro, Tangerang Selatan

Fachry Abdullah ^{1*}, Angga Pratama ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Email: fachryabdullah15@gmail.com ^{1*}, angga.pratama@unpam.ac.id ²

Article History

Received: 29 Agustus 2026.

Revised: 30 Oktober 2026.

Accepted: 10 November 2026.

Available online: 1 Desember 2026.

Published: 1 Januari 2027.

Keyword

Work-life Balance; Perceived Organizational Support; Turnover Intention.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employee Turnover Intention at PT ISS Facility Services Bintaro Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with an associative descriptive approach. The population in this study was 63 employees of PT ISS Facility Services, with a sample of 63 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests (t-test and F-test) with the help of SPSS version 26. The results of the partial analysis show that the Work-Life Balance variable (X1) has a negative and significant effect on Turnover Intention (Y), so that H0 is rejected and H1 is accepted. The variable Perceived Organizational Support (X2) has a negative and significant effect on Turnover Intention (Y), so that H0 is rejected and H2 is accepted. Simultaneously, Work-Life Balance and Perceived Organizational Support have a positive and significant effect on Turnover Intention, indicated by the calculated F value of 56.282 > Ftable 3.15, and a significant value of 0.000 < 0.05, so that H0 is rejected and H3 is accepted. The R Square value of 0.652 shows that the two independent variables are able to explain 65.2% of the variation in Turnover Intention, while 34.8% is influenced by other factors outside the research. Thus, the regression model used is declared feasible and able to explain the contribution of the variables Work-Life Balance and Perceived Organizational Support to Turnover Intention at PT ISS Facility Services Bintaro Tangerang Selatan.

Kata Kunci

Keseimbangan Kehidupan Kerja; Dukungan Organisasi Yang Dirasakan; Niat Keluar.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan terhadap Niat Keluar Karyawan pada PT ISS Facility Services Bintaro Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 63 karyawan PT ISS Facility Services, dengan sampel sebanyak 63 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar (Y) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Variabel Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar (Y), sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Secara simultan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Keluar, ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 56,282 > Ftabel 3,15 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Nilai R Square sebesar 0,652 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 65,2% variasi Niat Keluar, sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan mampu menjelaskan kontribusi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan terhadap Niat Keluar pada PT ISS Facility Services Bintaro Tangerang Selatan.

1. Pendahuluan

Turnover intention menjadi salah satu permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mengganggu kestabilan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Kondisi ini juga terjadi pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Data perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover meningkat dari 12,90% pada tahun 2021 menjadi 23,80% pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang perlu mendapat perhatian. (Aditama, 2020). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi turnover intention adalah *work-life balance*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan tekanan dan mendorong karyawan mencari pekerjaan lain. Penelitian Huda dkk. (2025) dan Muslihat (2026) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. (Adinda, 2025). Selain itu, *perceived organizational support* juga berperan dalam menurunkan turnover intention. Ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh dukungan dari organisasi maupun atasan, karyawan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga keinginan untuk keluar menjadi lebih rendah. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap turnover intention. (Afifah, 2020).

Penelitian ini menggunakan landasan teori manajemen, manajemen sumber daya manusia, serta teori yang berkaitan dengan *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *turnover intention*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, semakin baik *work-life balance* dan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, maka *turnover intention* diperkirakan semakin rendah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara *Work-life Balance* dan *Perceived organizational support* dengan *Turnover Intention*, penelitian tersebut dilakukan pada organisasi dan karakteristik yang berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan adanya gap penelitian mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berperan terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan jasa *facility services* yang memiliki karakteristik pekerjaan operasional dan ketergantungan yang tinggi terhadap keberlangsungan tenaga kerja. Oleh karena itu,

penelitian ini dilakukan pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Manajemen sumber daya manusia menjadi landasan utama dalam penelitian ini karena berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengelola dan mempertahankan karyawan. Dalam penelitian ini, pengelolaan sumber daya manusia dikaitkan dengan upaya menciptakan kondisi kerja yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan karyawan, memberikan dukungan organisasi, serta mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Adawia, Wijayanti, & Komalasari, 2022). *Work-life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Variabel ini dalam penelitian menggunakan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. *Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang meliputi keadilan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja. (Aisyatul, Sijabat, & Meiriyanti, 2023). Sementara itu, *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* dalam penelitian ini dilihat melalui *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Berdasarkan hubungan antarvariabel tersebut, *work-life balance* dan *perceived organizational support* diperkirakan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, *Work-life Balance* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) merupakan variabel independen yang memengaruhi *Turnover Intention* (Y).

Work-life balance yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan mengurangi tekanan akibat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung hubungan tersebut, maka hipotesis pertama adalah H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Huda dkk (2025), menyatakan bahwa bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. *Perceived organizational support* yang tinggi membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua adalah H2: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Musthofa & Lestari (2024), menyatakan bahwa

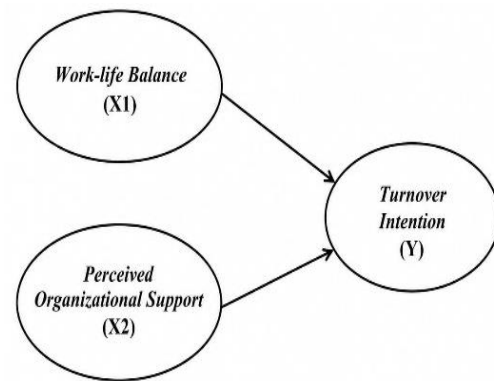
perceived organizational support berpengaruh. *Work-life balance* dan *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. secara bersama-sama dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendukung karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, kedua variabel tersebut memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga adalah H3: *Work-life balance* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Naini dan Setyo Riyanto (2023), menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. *Perceived organizational support* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen manajemen yang berfungsi sebagai landasan dalam setiap pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia (Angga Pratama, 2024). Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Siagian (2023), manajemen sumber daya manusia yang dikenal dengan MSDM adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (pekerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, sehingga mampu berdampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. *Work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, memiliki waktu bersama keluarga atau teman, serta mampu bekerja seefisien mungkin (Anugrah dan Priyambodo, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Huda dkk. (2025), jika *work-life balance* berpengaruh negatif, maka *work-life balance* akan semakin baik. Menurut Indra dan Rialmi (2020), keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Indikator *work-life balance* menurut Hudson dalam Arifin & Munarto (2022) mencakup: 1) Keseimbangan waktu (*Time Balance*), 2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), 3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Trisnawati (2022), *perceived organizational support* adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan menilai dan menghargai kontribusi karyawan serta peduli akan kesejahteraan karyawan. Indikator *perceived organizational support* ini mencakup keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), penghargaan, dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*) (Rhoades dan Eisenberger dalam Trisnawati 2022). Dukungan organisasi yang kuat dapat membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh bantuan ketika menghadapi kesulitan pekerjaan. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi karyawan mengenai sejauh dukungan kesejahteraan dan kepedulian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (Mufarrikah dkk dalam Haropis & Zamralita, 2024). Perasaan tersebut secara teoritis dapat memperkuat komitmen dan loyalitas, sehingga menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Anastia dkk, 2021).

Turnover intention tercermin melalui *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit* (Mobley dalam Ardan & Jaelani, 2021). Kecenderungan atau niat keluar karyawan merupakan tanggapan responden tentang suatu sikap karyawan mengenai pikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Razikin dkk, 2023). Menurut Greenhaus dan Allen dalam Akela (2025), *conceptualize work-life balance (WLB) as the degree to which individuals' effectiveness and satisfaction in their work and family roles align with their life priorities at a given time*. *Work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Keseimbangan seperti ini dapat menciptakan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres kerja, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Huda dkk (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Muslihat (2026) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H1: *Work-life balance* terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan.

Eisenberger dalam Rozana & Dwiyaniti (2022) menyatakan bahwa *persepsi mengenai dukungan organisasi yang diberikan kepada individu akan menjadikan pekerja merasa puas dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya*. Oleh karena itu, *perceived organizational support* memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Goni, Dotulong, dan Tumewu (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Wachidah, Sijabat, dan Meiriyanti (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. H2: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work-life balance* dan *perceived organizational support* merupakan faktor penting yang secara logis dan empiris memengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Naini dan Setyo Riyanto (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. *Perceived organizational support* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. H3: *Work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS Facility Services yang berjumlah 63 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Prihastuty dkk, 2023). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk memperoleh data mengenai *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *turnover intention*.

Tabel 1. Operasional variable

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Work-Life Balance (X1)	<i>Work-Life Balance</i> merupakan Keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan peran-peran pekerjaan, keluarga, dan pribadinya secara efektif. (Greenhaus dan Beutell dalam Minarki dkk, 2020).	1) Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) 2) Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3) Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)
2.	Perceived Organizational Support (X2)	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan menilai dan menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. (Rhoades and Eisenberger dalam Trisnawati, 2022).	1) Keadilan (<i>Fairness</i>) 2) Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>) 3) Penghargaan dan Kondisi Kerja (<i>Organizational Reward and Job Condition</i>)

3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. (Dessler dalam Fauzi dkk, 2023).	1) <i>Thinking of Quitting</i> 2) <i>Intention to Search</i> 3) <i>Intention to Quit</i>
----------------------------------	---	--

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 63 responden karyawan PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan

SPSS versi 26. Hasil penelitian disajikan berdasarkan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta pengujian hipotesis. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap pernyataan dalam kuesioner. Dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, nilai r tabel sebesar 0,248. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
<i>Work-life Balance</i> (X1)	X1.1	0,588	0,248	Valid
	X1.2	0,533	0,248	Valid
	X1.3	0,596	0,248	Valid
	X1.4	0,518	0,248	Valid
	X1.5	0,712	0,248	Valid
	X1.6	0,579	0,248	Valid
	X1.7	0,465	0,248	Valid
	X1.8	0,562	0,248	Valid
	X1.9	0,532	0,248	Valid
	X1.10	0,656	0,248	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	X2.1	0,564	0,248	Valid
	X2.2	0,582	0,248	Valid
	X2.3	0,670	0,248	Valid
	X2.4	0,683	0,248	Valid
	X2.5	0,595	0,248	Valid
	X2.6	0,647	0,248	Valid
	X2.7	0,817	0,248	Valid
	X2.8	0,767	0,248	Valid
	X2.9	0,773	0,248	Valid
	X2.10	0,743	0,248	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,594	0,248	Valid
	Y2	0,565	0,248	Valid
	Y3	0,581	0,248	Valid
	Y4	0,571	0,248	Valid
	Y5	0,496	0,248	Valid
	Y6	0,541	0,248	Valid
	Y7	0,483	0,248	Valid
	Y8	0,666	0,248	Valid
	Y9	0,532	0,248	Valid
	Y10	0,602	0,248	Valid

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *turnover intention* dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari 0,248. Uji reliabilitas dilakukan

menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,777	10	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0,872	10	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,758	10	Reliabel

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 dengan jumlah data 63.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	63
Test Statistic	0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,605 dan VIF sebesar 1,654 untuk kedua variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

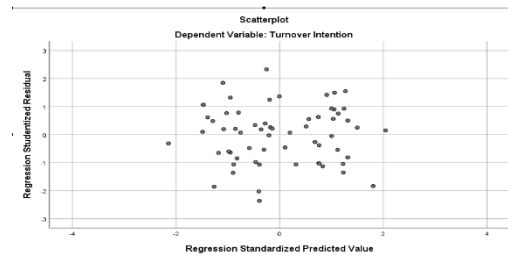
Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work-life Balance</i>	0,605	1,654
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,605	1,654

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	53,344	2,818	–	18,928	0,000
<i>Work-life Balance</i>	-0,412	0,092	-0,438	-4,474	0,000
<i>Perceived Organizational Support</i>	-0,357	0,076	-0,457	-4,668	0,000

Koefisien Determinasi, Nilai R Square sebesar 0,652, sehingga model penelitian memiliki nilai koefisien

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

determinasi sebesar 65,2%, sedangkan 34,8% merupakan faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,808	0,652	0,641	3,119

Hasil uji t menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai t sebesar -4,474 dengan signifikansi 0,000, sedangkan *perceived organizational support*

memiliki nilai t sebesar -4,668 dengan signifikansi 0,000.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Hasil
<i>Work-life Balance</i>	-4,474	0,000	Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i>	-4,668	0,000	Signifikan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 56,282 dengan nilai signifikansi 0,000.

posisi dan signifikan sesuai dengan pengujian statistik yang dilakukan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F hitung	Sig.	F tabel
X1 dan X2 → Y	56,282	0,000	3,15

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hipotesis penelitian memperoleh hasil berpengaruh

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut terlihat dari nilai t hitung sebesar -4,474 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga H1 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar

-0,412 menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan semakin rendah. (Goni, 2023). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan. Ketika karyawan mampu membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Huda dkk. (2025) dan Muslihat (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Barage dan Sudarusman (2022) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. (Gautam, Choubey, & Kumar, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *t* hitung sebesar -4,668 dengan signifikansi 0,000, sehingga H2 diterima. Koefisien regresi sebesar -0,357 menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Herianto & Yanuar, 2021).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perhatian, penghargaan, dukungan atasan, dan kondisi kerja yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Kondisi tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Musthofa dan Lestari (2023) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji simultan menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 56,282 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima. Artinya, *work-life balance* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *R Square* sebesar 0,652 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 65,2%, sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. (Indra & Rialmi, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak hanya berkaitan dengan kondisi pribadi dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan dukungan dari organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Naini dan Riyanto (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya berjumlah 63 karyawan dan dilakukan pada satu

perusahaan, yaitu PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Selain itu, penelitian hanya menggunakan *work-life balance* dan *perceived organizational support* sebagai variabel yang menjelaskan *turnover intention*. Hal ini terlihat dari nilai *R Square* sebesar 65,2%, sehingga masih terdapat 34,8% variasi *turnover intention* yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. (Gautam, Choubey, & Kumar, 2024).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*, penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial dan secara simultan *work-life balance* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT ISS Facility Services di Bintaro Tangerang Selatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan semakin baik dapat membantu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara praktis, perusahaan perlu memperhatikan pengaturan waktu dan beban kerja, dukungan atasan, penghargaan, serta kesejahteraan karyawan sebagai upaya mempertahankan tenaga kerja. Penelitian ini memiliki kelebihan yang dimana menggunakan sampling jenuh, sehingga dapat menggambarkan kondisi responden pada objek penelitian secara menyeluruh. Namun, penelitian ini terbatas pada satu objek perusahaan dan jumlah responden yang relative kecil, sehingga belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar pengembangan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan dengan *turnover intention*. Secara praktis, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan mengelola jadwal kerja, beban kerja, dan waktu kerja secara lebih baik. Perusahaan juga perlu meningkatkan dukungan kepada karyawan melalui perhatian atasan, penghargaan terhadap kontribusi, serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung. Upaya tersebut dapat membantu mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat temuan bahwa *work-life balance* dan *perceived organizational support* merupakan faktor yang berkaitan dengan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti, seperti kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja, serta menggunakan jumlah responden dan objek penelitian yang lebih luas.

5. Daftar Pustaka

- Adawia, P. R., Wijayanti, D., & Komalasari, Y. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Adinda, I. (2025). *Peran perceived organizational support terhadap turnover intention pada karyawan awal karier* (Skripsi, Universitas Sriwijaya).
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Roni Angger Aditama, S. Sos., MM.
- Afifah. (2020). Uji satu kiri untuk variabel bebas yang mempunyai pengaruh negatif.
- Aisyatul, U., Sijabat, R., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh job satisfaction, perceived organizational support, work-life balance dan job stress terhadap turnover intention pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 240-248.
- Akela, S. (2025). Work-life balance and its impact on employee turnover intentions. *Journal of East-West Thought (JET)*, 15(1), 879-889.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77-84.
- Andini, A. D., Purwadhi, P., & Andriani, R. (2024). The effect of perceived organizational support and employee engagement on employee turnover intention at PT Surganya Motor Indonesia. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 12(1), 313-322.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340-349.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV Pena Persada.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32.
- Gautam, V., Choubey, V., & Kumar, A. (2024). Work-life balance: A conceptual framework and empirical review in the context of Indian organizations. *International Journal of Business and Management Studies*, 16(1), 45-62.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi ke-5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, S. M. C. (2023). Analisis peranan perceived organizational support (POS) dan beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 7(4), 475-486.
- Haropis, Y. F. (2024). Peran perceived organizational support terhadap individual work performance pada karyawan. *Psyche 165 Journal*, 369-374.
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT Bank MNC di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 82-88.
- Huda, N., Suryaningtyas, D., Sedyastuti, K., & Wilujeng, S. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan work stress sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada karyawan PT Korindo Abadi Papua). *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan*, 156-170.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90-99.
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.

- Muslihat, T. Y. (2026). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada pekerja generasi Z. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 1476–1484.
- Musthofa, N., & Lestari, W. D. (2023). Pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pekerja bangunan PT. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 9293-9307.
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The influence of perceived organizational support and work-life balance on turnover intention through job satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193.
- Nur, H. S., Astuti, S. D., & Iksari, H. (2025). Work-life balance, organizational support, and job burnout as determinants of turnover intention in generation Z. *International Journal of Science, Technology & Management*, 6(6), 1036-1042.
- Pratama, A., Sunarto, A., & Cay, S. (2024). *Perencanaan SDM*. M. Yanuarti & A. S. Rahman (Eds.). Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Prihastuty, D. R. (2023). *Bab VIII Sampling*. PENGANTAR, 97.
- Razikin, K., Sulaimiah, S., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karya CV Makmur Jaya Abadi. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(2), 57–71.
- Romy, E., Biso, H., Hadikusumo, R. A., & Sriharyati, S. (2024). Turnover intention in millennial generation: The influence of transformational leadership, work-life balance, and perceived organizational support. *Maker: Jurnal Manajemen*, 10(2), 262–274.
- Rozana, M., & Dwiyantri, R. (2022). Perceived organizational support: Pengaruhnya terhadap turnover intentions. *PSIMPHONI*, 3(1), 39–45.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Kbm Indonesia.
- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap SPSS 26*. Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic work engagement pada tenaga kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh digital quotient, authentic leadership, dan perceived organizational support selama COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 2(4), 255–278.
- Trisnawati, R. (2022). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru di Pesantren Darul Arafah (Tesis, Universitas Medan Area).
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work-life balance, turnover intention, and organizational commitment in nursing employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja, perceived organizational support, dan work-life balance sebagai prediktor turnover intention di CV Tirta Fertindo Pratama. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 8(1), 119–129.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh employee engagement dan work-life balance yang dimediasi oleh job satisfaction terhadap turnover intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 31–46.