



**Pengaruh *Work Environment*, Kontrak Psikologis, Dan *Work Life Balance* Terhadap
Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus Pada PT ZEE Indonesia)**

Fitri Dwi Nur Khasanah*)
Muhammad Ridwan Basalamah)**
Restu Millaningtyas*)**

Email : khasanahfitridwinur@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment, psychological contract, and work life balance on employee turnover intention "(Case Study at PT. ZEE INDONESIA)". This research was conducted using quantitative descriptive analysis method. The sample in this study used a saturated sample, ie the entire population was the sample with 45 employees as respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression.

Based on the results of data analysis, it can be concluded simultaneously or jointly that the work environment, psychological contract, and work life balance have a significant effect on turnover intention. While partially the work environment has no significant effect on turnover intention, psychological contracts have a significant effect on turnover intention, and work life balance have a significant effect on turnover intention.

Keywords : *Work Environment, Psychological Contract, Employment Contract, Work Life Balance, Turnover Intention.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang memiliki keinginan tak terbatas, pemikiran yang beragam, pengetahuan, dan keterampilan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia saat ini cenderung millennial karena memiliki karakteristik yang kreatif dan inovatif menjadikan mereka selektif dalam memilih pekerjaan, mereka cenderung akan memilih pekerjaan yang menarik dan sesuai passion untuk memperoleh peluang yang besar dalam mendapatkan dan mengembangkan karir. Jika mereka merasa tidak nyaman dan tidak ada perkembangan pada dirinya dalam suatu pekerjaan, mereka cenderung akan memutuskan atau meninggalkan pekerjaan tersebut. Problem *turnover intention* ini pasti pernah dialami oleh semua sektor baik perusahaan perseorangan, CV, PT, atau bahkan pemerintahan, baik perusahaan besar maupun bukan.

PT. ZEE Indonesia merupakan layanan teknik untuk industri minyak/gas di Indonesia serta Asia Tenggara. Untuk memenuhi kebutuhan klien PT. ZEE Indonesia selalu berupaya meningkatkan kepuasan klien dengan menghasilkan jasa *engineering* yang berkualitas, sedangkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan

melakukan upaya perbaikan secara terus menerus dari segi proses, produk, layanan, dan penerapan sistem manajemen mutu secara efektif. Perusahaan ini juga mengalami kasus *turnover intention* karyawan baik pengunduran diri yang dilakukan karyawan secara sukarela maupun PHK yang dilakukan perusahaan.

Fenomena *turnover intention* bukan hal yang bisa dihindari lagi oleh perusahaan, namun jika *turn over* terjadi pada karyawan tentunya akan berpengaruh bagi perusahaan. Maka perusahaan dituntut untuk tetap mengawasi, memperhatikan, dan mengelola sumber daya manusia dengan baik agar sumber daya manusia atau karyawan tidak mempunyai keinginan untuk pindah atau *resign* dari perusahaan (*turn over intention*).

Robbins dan Judge (dalam Putrihadiningrum, et.al, 2021) berpendapat bahwa *turnover intentions* adalah tindakan mengundurkan diri atau *resign* yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover intentions* merupakan sikap pengunduran diri, pindah, *resign* atau kematian dari suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu penyebab *turnover intention* ialah lingkungan kerja (*Work Environment*) dianggap sebagai suatu kepribadian perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dinilai mampu mencapai visi dan misinya melalui kinerja karyawan. Sedarmayanti (dalam Yuliastutik, et.al, 2021) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua terjadi karena berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Tawa (2017) mengatakan bahwa kontrak psikologis merupakan keyakinan timbal balik dari perjanjian. Secara subjektif membangun sesuatu yang ada dipikiran karyawan dan perusahaan, terdiri atas kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan dan perusahaan. Karyawan millennial tidak menginginkan adanya hubungan yang kaku, dimana mereka cenderung lebih suka jika atasan mampu menjadi *coach* bukan sekedar bos/atasan yang diharapkan mampu mengembangkan dirinya dalam organisasi maupun individu.

Rohmah (2019) mengemukakan bahwa *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir seseorang. Seseorang harus mampu mengatur kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan bagi diri sendiri. Secara umum berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, kesejahteraan keluarga, dsb.

Tinjauan Teori

Turnover Intention

Turnover intention adalah suatu indikasi atau keinginan untuk berhenti dari perusahaan, dengan berbagai alasan penyebab mulai dari *resign*, pemecatan, kematian sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk membuat keputusan keluar dari perusahaan (Hafid Muhammad, 2017). *Turnover intention* merupakan suatu pikiran atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, berhenti secara permanen, atau berpindah secara sukarela maupun tidak sukarela pada suatu perusahaan. *Turnover intention* ini biasanya bentuk evaluasi karyawan terhadap suatu hubungan kerja dalam perusahaan yang belum

terealisasi dengan tindakan keluar dari perusahaan secara nyata. Pergantian karyawan di suatu perusahaan memang hal yang biasa terjadi dalam dunia perusahaan, hal ini ada kalanya memiliki dampak positif namun juga mempunyai pengaruh negatif terhadap perusahaan.

Work Environment

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan dengan segala fasilitas pendukung yang menunjang kinerja karyawan dalam upaya mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. *Work Environment* atau lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja atau segala aktivitas yang melekat pada karyawan. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting bagi karyawan, baik faktor internal maupun eksternal dalam melakukan aktivitas bekerja, maka dari itu lingkungan kerja juga menjadi salah satu penentu kualitas kinerja karyawan perusahaan. Faktor internal ialah faktor yang dikendalikan secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan (*controllable factors*), sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar dan tidak dapat dikendalikan perusahaan (*uncontrollable factors*). Lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tidak memadai kebutuhan karyawan akan memberikan pengaruh pada perilaku kinerja karyawan.

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis atau kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku dan sudah disepakati oleh kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawan. Diharapkan mampu menciptakan rasa tanggung jawab yang bersifat timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Dimana dalam kontrak kerja ini adanya kepercayaan antar karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya perusahaan kepada karyawan atas janji-janji yang sudah disetujui. Kontrak psikologis secara luas mengacu pada janji karyawan kepada perusahaan untuk dapat memberikan kontribusi dengan cara maksimal dalam bekerja dan berupaya memberikan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan loyalitas kepada perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan timbal balik yang dijanjikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa upah, kesempatan promosi jabatan, training, tunjangan-tunjangan, atau *feedback* yang baik. Pemenuhan kontrak psikologis harus dilakukan guna meminimalisir niat karyawan untuk keluar dari sebuah atau organisasi atau perusahaan.

Alexander (2021) menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi dan juga serangkaian tanggungjawab berupa kontribusi yang harus dipenuhi kepada organisasi atau perusahaan. Apabila keseimbangan perilaku antara karyawan dan perusahaan baik maka akan menghasilkan sikap loyalitas karyawan.

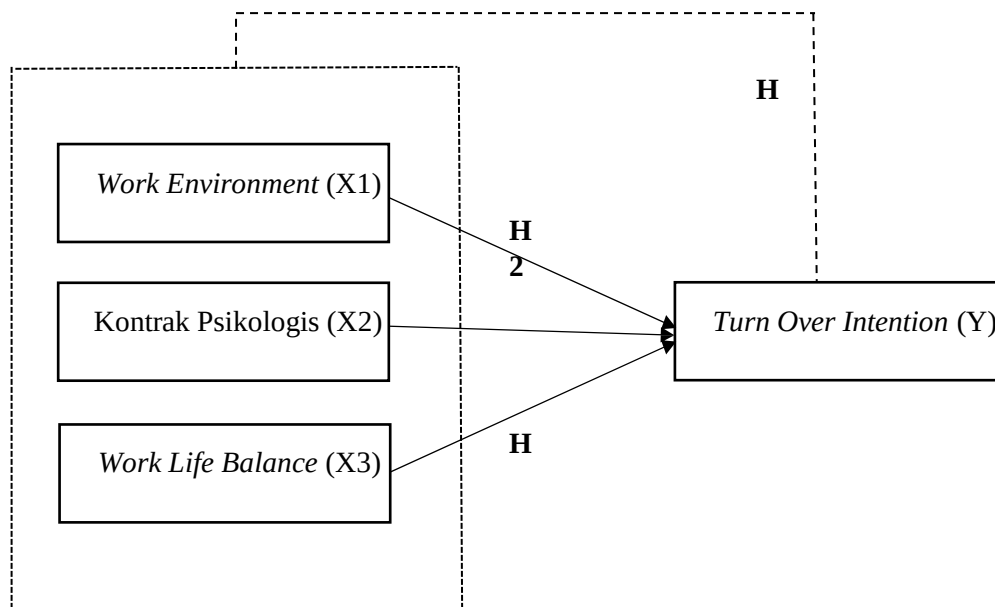
Work Life Balance

Menurut Widada, et.al (2020) *work life balance* ialah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang mana cara bekerja yang diterapkan tidak mengabaikan salah satu aspek baik kehidupan pribadi atau eksternal misalnya, kerja, keluarga, pribadi, dll. Karyawan yang menerapkan sistem *work life balance* terhadap dirinya akan cenderung memiliki

motivasi kerja yang tinggi, tanggungjawab yang besar, dan meraih kesejahteraan keluarga atau lingkup eksternalnya. Karyawan melakukan hal-hal yang menjadi kewajibannya tanpa merasa terbebani, namun kewajiban tersebut dilakukan dengan rasa penuh tanggungjawab dan totalitas. Dalam hal ini perusahaan memberikan kepercayaan berupa ruang bagi karyawan untuk melakukan hal-hal yang disukai diluar dari pekerjaan dengan rasa tanggungjawab.

Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan kehidupannya baik dari segi pekerjaan maupun segi pribadi atau eksternal. Dalam menjalankan tetap memperhatikan aspek yang tidak melanggar aturan kerja saat melaksanakan tanggung jawabnya di lingkup eksternal atau sebaliknya. Berusaha menciptakan rasa puas pada semua aspek secara sama atau adil.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————→ : Pengaruh Parsial
 - - - - - : Pengaruh Simultan

Hipotesis

H1: *Work Environment*, *Kontrak Psikologis*, *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap *turn over intention*

H2: *Work Environment* secara parsial berpengaruh terhadap *turn over intention*.

H3: *Kontrak Kerja* secara parsial berpengaruh terhadap *turn over intention*.

H4: *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap *turn over intention*

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ZEE Indonesia yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yang semua populasi menjadi sampel.

Definisi dan Operasional Variabel

Turnover Intention

Turn over intention adalah suatu indikasi atau keinginan untuk berhenti dari perusahaan, dengan berbagai alasan penyebab mulai dari resign, pemecatan, kematian sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk membuat keputusan keluar dari perusahaan. Indikator dari *turnover intention* menurut Mobley, et.al (dalam Firdaus, 2017) adalah: 1. Adanya pikiran untuk *resign (thinking of quitting)*, 2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain (*intention to search*), 3. Kemungkinan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*)

Work Environment

Work environment merupakan suatu tempat bagi karyawan dengan segala fasilitas pendukung yang menunjang kinerja karyawan dalam upaya mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. Indikator *work environment* menurut Pirdha (2017) adalah: 1. Fasilitas (*the facilities to do work*), 2. Kenyamanan dalam bekerja (*comfortable workplace*), 3. Keamanan (*safety*), 5. Kerjasama antar kelompok.

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis atau kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku dan sudah disepakati oleh kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawan. Indikator kontrak psikologis menurut Iffah (2019) adalah: 1. *Transactional contract*, 2. *Relasional contract*, 3. *Balance contract*.

Work Life Balance

Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangannya baik dari segi pekerjaan maupun segi pribadi atau eksternal. Indikator *work life balance* menurut hapsari, et.al (2021) adalah: 1. *Time balance* (keseimbangan waktu), 2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), 3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Tabel Correlation	r tabel	Keterangan
Turnover Intention	Y.1	0,804	0,2940	Valid
	Y.2	0,746	0,2940	Valid
	Y.3	0,669	0,2940	Valid
	Y.4	0,649	0,2940	Valid
	Y.5	0,454	0,2940	Valid
	Y.6	0,396	0,2940	Valid
Work Environment	X1.1	0,683	0,2940	Valid
	X1.2	0,683	0,2940	Valid
	X1.3	0,775	0,2940	Valid
	X1.4	0,838	0,2940	Valid
	X1.5	0,787	0,2940	Valid
	X1.6	0,639	0,2940	Valid
Kontrak Psikologis	X2.1	0,679	0,2940	Valid
	X2.2	0,538	0,2940	Valid
	X2.3	0,601	0,2940	Valid
	X2.4	0,769	0,2940	Valid
	X2.5	0,640	0,2940	Valid
	X2.6	0,771	0,2940	Valid
Work Life Balance	X3.1	0,468	0,2940	Valid
	X3.2	0,582	0,2940	Valid
	X3.3	0,689	0,2940	Valid
	X3.4	0,744	0,2940	Valid
	X3.5	0,577	0,2940	Valid
	X3.6	0,437	0,2940	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Hasil Pengujian semua item pernyataan menghasilkan tabel *correlation* > dari r tabel dengan r tabel sebesar 0,2940. Sehingga, seluruh item pernyataan yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Kriteris	Keterangan
Y	0,678	3	0,6	Reliabel
X1	0,855	4	0,6	Reliabel
X2	0,738	3	0,6	Reliabel
X3	0,617	3	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Hasil pengujian semua variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Sehingga, seluruh variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.43592049
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.068
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 16, 2022

Hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai $0,218 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016).

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Environment</i>	0,629	1,591	Non Multikolinearitas
Kontrak Psikologis	0,574	1,742	Non Multikolinearitas
<i>Work Life Balance</i>	0,793	1,260	Non Multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2022

Dari uji tersebut dapat dilihat nilai VIF < 10 atau nilai toleransi $> 0,10$ jadi bisa diambil kesimpulan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap *absolute residual* (Ghozali, 2016). Hasil uji Glejser dapat diketahui pada tabel berikut :

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
<i>Work Environment</i>	0,600	Homokedastisitas
Kontrak Psikologis	0,503	Homokedastisitas
<i>Work Life Balance</i>	0,236	Homokedastisitas

Sumber: data diolah, 2022

Dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan ketiga variabel tersebut $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.949	.562		1.690	.099
1 X1	.107	.127	.124	.841	.405
X2	.379	.142	.411	2.670	.011
X3	.300	.145	.271	2.070	.045

Sumber: data diolah, 2022

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,949 + 0,107X1 + 0,379X2 + 0,300X3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka apabila nilai *work environment* (X1), kontrak psikologis (X2), dan *work life balance* (X3) bersifat konstan atau = 0, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,949.
- Nilai *Work Environment* (X1) menunjukkan pengaruh positif karena nilai sebesar 0,107. Jika nilai X1 meningkat sebesar 1, maka variabel Y akan berkurang sebesar 0,107.
- Kontrak Psikologis (X2) menunjukkan pengaruh positif karena nilai sebesar 0,379. Jika nilai X2 meningkat sebesar 1, maka variabel Y akan berkurang sebesar 0,379.
- Work Life Balance* (X3) menunjukkan pengaruh positif karena nilai sebesar 0,300. Jika nilai X3 meningkat sebesar 1, maka variabel Y akan bertambah sebesar 0,300.

Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.610	3	2.203	10.805	.000 ^b
Residual	8.361	41	.204		
Total	14.972	44			

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 10,805 dengan signifikansi sebesar 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* berpengaruh secara Bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.949	.562		1.690	.099
1 X1	.107	.127	.124	.841	.405
X2	.379	.142	.411	2.670	.011
X3	.300	.145	.271	2.070	.045

Sumber: data diolah, 2022

a. Variabel *Work Environment*

Hasil uji t pada pengaruh *Work Environment* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 0,841 dengan nilai signifikan sebesar 0,405. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil tidak berpengaruh secara signifikan karena $0,405 > 0,05$ dan bermakna H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

b. Kontrak Psikologis

Hasil uji t pada pengaruh Kontrak Psikologis (X2) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,670 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil berpengaruh signifikan karena $0,011 < 0,05$ dan bermakna H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

c. *Work Life Balance*

Hasil uji t pada pengaruh *Work Life Balance* (X3) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,070 dengan nilai signifikan sebesar 0,045. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil tidak berpengaruh signifikan karena $0,045 < 0,05$ dan bermakna H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.442	.401	.4515873

Sumber: data diolah, 2022

Seluruh variabel bebas memiliki kontribusi sebesar 40,8% terhadap variabel terikat yang diterima, dimana 59,2 % didukung variabel lain selain penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Environment*, Kontrak Psikologis, *Work Life Balance*, dan *Turnover Intention*

Berdasarkan uji simultan (F) menunjukkan hasil bahwa variabel independen *work environment* (X1), kontrak psikologis (X2), dan *work life balance* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y). Artinya hubungan *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* memiliki arah yang positif. Semakin baik *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* maka akan semakin baik tingkat *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan. Maka semakin tinggi *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* terpenuhi dan tercapai maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Haholongan (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan hasil bahwa variabel independent *Work Environment* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependent *Turnover Intention* (Y). Bahwa *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* berpengaruh sebesar 10,7% yang artinya *turnover intention* tidak begitu berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja yang mencakup fasilitas, suasana, lingkungan kerja, perhatian perusahaan, dan pengaruh antar karyawan. Maka keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* akan tinggi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pane dkk, (2021) yang menyatakan bahwa *work environment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian Haholongan (2018) yang menyatakan bahwa *work environment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan hasil bahwa variabel independent Kontrak Psikologis (X2) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependent *Turnover Intention* (Y). Bahwa ada pengaruh kontrak psikologis terhadap *turnover intention* sebesar 37,9%, yang artinya bahwa semakin baik kontrak psikologis yang mencakup terpenuhinya adanya peningkatan karir, kompensasi, kontrak, adanya training, dan mengembangkan karir. Maka keinginan *turnover intention* rendah.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putrihadiningrum dkk, (2021) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan hasil bahwa variabel independent *Work Life Balance* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependent *Turnover Intention* (Y). Bahwa ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap *turnover intention* sebesar 30%, yang artinya bahwa semakin baik *work life balance* yang mencakup tepat waktu, tanggungan diluar pekerjaan, beban kerja, *training* khusus, *reward*, dan komisi. Maka keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nugraha (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan positif antara *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di PT. ZEE Indonesia . Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. *Work environment* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover*

- intention* dengan nilai signifikansi $0,405 > 0,05$.
3. Kontrak psikologis berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$.
 4. *Work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$.

Keterbatasan Penelitian:

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Karena populasi relative kecil dan bersifat keseluruhan untuk menjadi sampel, maka dapat mempengaruhi hasil jawaban responden.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel, yakni dengan variabel bebas *work environment*, kontrak psikologis, *work life balance*, dan variabel terikat *turnover intention*. Untuk mencapai hasil penelitian yang lebih maksimal, maka lebih baik jika ditambah variabel lain yang masih berhubungan dengan variabel terikat.
3. Kuisioner penelitian diisi melalui online dengan menggunakan google form dalam kurun waktu tertentu. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat pemahaman responden dalam menjawab kuisioner atau bisa terjadi ketidakselarasan dengan pemahaman peneliti.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai awal Januari 2022.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk terus memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Meningkatkan pemenuhan atau merealisasikan kontrak psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja lebih baik bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Akan lebih baik jika peneliti selanjutnya mengkaji faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan *turnover intention* dan menambahkan beberapa variabel yang berkaitan dan mendukung.

Daftar Pustaka

- Firdaus (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal Of Economics And Business*. Vol. 1 No. 1
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada

-
- Karyawan Divisi Food dan Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). Jurnal Smart-Study dan Management Research. Vol. XIV No. 3
- Hapsari et,al. 2021. Audit Dan Kapasitas Auditor Era Covid-19. Gorontalo: Ideas Publishing
- Putrihadiningrum et,al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis,dan Job Insecurity Terhadap *Burnout* Dan *Turnover Intention* Pada Tenaga Kerja Millenial Di CV. Mapan Jaya Surabaya. Jurnal Tesis
- Rahayu Pirdha (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Rosyiana. 2019. *Innovative Behavior At Work*: Tinjauan Psikologi Dan Implementasi Di Organisasi. Kaliurang Yogyakarta: Deepublish
- Santoso, Singgih. (2014). Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tawa (2017). Pengaruhn Kontrak Kerja Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Permanen Dan Karyawan Temporer PT. Asel Dagadu Djokdja. Tesis. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Thian. 2021. Pengantar Bisnis. Yogyakarta: Andi
- Yuliastutik, et.al (2021). Relevansi Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Sistem Absensi Pada Universitas Muhammadiyah Jember). Jurnal Tesis

Fitri Dwi Nur Khasanah*) Mahasiswa FEB UNISMA

M. Ridwan Basalamah)** Dosen FEB UNISMA

Restu Millaningtyas*)** Dosen FEB UNISMA