

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP
NIAT BERPINDAH KERJA PADA KARYAWAN UMKM PARFUM
REFILL DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

KELVIN RAGIL SAPUTRA
NPM: 2202120040



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 2 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KELVIN RAGIL SAPUTRA

NPM : 2202120040

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP
NIAT BERPINDAH KERJA PADA KARYAWAN UMKM PARFUM
REFILL DI KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II



Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA.
NIK. 19730921 199901 2 001



Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001



Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen

Banda Aceh, 2 Maret 2026

Program : Sarjana S-1

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KELVIN RAGIL SAPUTRA

NPM : 2202120040

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP
NIAT BERPINDAH KERJA PADA KARYAWAN UMKM PARFUM
REFILL DI KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Sekretaris

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA.
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 2 Maret 2026
Yang Menyatakan,



KELVIN RAGIL SAPUTRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Kelvin Ragil Saputra**
NPM : 2202120040
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA PADA KARYAWAN UMKM PARFUM REFILL DI KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 2 Maret 2026

Banda Aceh, 2 Maret 2026
Yang Menyatakan,



KELVIN RAGIL SAPUTRA
NPM :2202120040

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Niat Berpindah Kerja Pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna SE, MM. selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si. Selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak

memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua Orang Tua Tercinta, Ibunda Rukmini dan Bapak Zulkifli dan Kakak Adik Perempuan Tercinta Yeyen Novita Sari dan Melin Juliana yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Intan Makhfirah. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluhan, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Januari 2026

Kelvin Ragil Saputra
NIM. 2202120040

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Niat Berpindah Kerja.....	9
2.1.1.1 Definisi Niat Berpindah Kerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Berpindah Kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Niat Berpindah Kerja.....	11
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.2.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.2.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.3 Kompensasi.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi....	17
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	18
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Hubungan Variabel.....	23
2.3.1 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Niat Berpindah Kerja.....	23
2.3.2 Hubungan Kompensasi terhadap Niat Berpindah Kerja.....	24
2.4 Kerangka Pemikiran.....	25
2.5 Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain penelitian.....	27
3.1.1 Jenis Penelitian.....	27
3.1.2 Horizon Waktu.....	27
3.1.3 Unit Analisis.....	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel Penelitian.....	29
3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3.1 Sumber Data.....	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Uji Reability.....	33
3.6.2 Uji Validitas.....	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	35
3.7 Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1 Uji T (Parsial).....	36
3.7.2 Uji F (Simultan).....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.....	39
4.2 Karakteristik Responden.....	40
4.3 Hasil Pengujian Data.....	42
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	42
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	44
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	45
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	46
4.4 Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Niat Berpindah Kerja.....	47
4.4.2 Variabel <i>Work-Life Balance</i>	49
4.4.2 Variabel Kompensasi.....	50
4.5 Pembahasan.....	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	55
4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	56
4.6 Implikasi Penelitian.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
Lampiran –Lampiran	
Tabel F,T & R	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya.....	21
3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	29
3.2 Skala Likert.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	32
4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Hasil Uji Validitas.....	42
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	43
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Niat Berpindah Kerja.....	48
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Work-Life Balance.....	49
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	50
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.....	52
4.9 Model Summary.....	54
4.10 Annova.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Diagram Hasil Survei Pendahuluan.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar IV 1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	47



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP
NIAT BERPINDAH KERJA PADA KARYAWAN UMKM PARFUM REFILL
DI KOTA BANDA ACEH**

**KELVIN RAGIL SAPUTRA
NPM: 2202120040**

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si.

Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah work-life balance dan kompensasi berpengaruh terhadap niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 96 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Work-life balance dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh dan variabel work-life balance mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Work-life balance, Kompensasi dan Niat berpindah kerja*

***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND COMPENSATION ON THE
INTENTION TO CHANGE JOBS AMONG EMPLOYEES OF PERFUME
REFILL UMKM IN BANDA ACEH CITY***

KELVIN RAGIL SAPUTRA

NPM: 2202120040

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si.

Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.

ABSTRAK

The purpose of this study is to examine whether work-life balance and compensation have an effect on turnover intention among employees of Refill Perfume MSMEs in Banda Aceh City. The number of samples in this study was 96 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of independent variables on the dependent variable at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on simultaneous tests indicate that work-life balance and compensation variables have a significant effect on turnover intention among Refill Perfume MSME employees in Banda Aceh City. While partially, Work-life balance and Compensation variables have a significant effect on turnover intention among Refill Perfume MSME employees in Banda Aceh City and work-life balance variables have a dominant influence in increasing turnover intention among Refill Perfume MSME employees in Banda Aceh City.

Keywords: Work-life balance, compensation and intention to change jobs

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era modern dan perkembangan ekonomi yang dinamis saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). SDM yang berkualitas, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi merupakan aset utama bagi keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa salah satu tantangan besar yang dihadapi banyak organisasi, termasuk UMKM, adalah meningkatnya niat berpindah kerja di kalangan karyawan. Niat berpindah kerja menggambarkan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berimplikasi pada turunnya produktivitas dan meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan bagi tenaga kerja baru.

Parfum refill di Kota Banda Aceh umumnya memiliki sistem kerja yang fleksibel, namun tidak jarang juga menuntut karyawan untuk bekerja di luar jam normal, terutama pada saat permintaan meningkat. Kondisi ini dapat menyebabkan gangguan pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, sebagian besar UMKM masih belum menerapkan sistem kompensasi yang terstruktur dan berkeadilan. Banyak karyawan hanya menerima gaji pokok tanpa dukungan tunjangan atau insentif berbasis kinerja, sehingga memengaruhi semangat dan motivasi kerja mereka. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi

dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dampaknya, tingkat turnover karyawan menjadi cukup tinggi, di mana tenaga kerja cenderung mudah berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kondisi kerja dan sistem kompensasi yang lebih menarik.

Tingginya niat berpindah kerja pada karyawan UMKM merupakan persoalan serius karena berdampak langsung pada stabilitas operasional dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Pergantian karyawan yang terlalu sering tidak hanya memunculkan biaya tambahan bagi pemilik usaha untuk proses rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga menyebabkan hilangnya karyawan berpengalaman yang memiliki pengetahuan mengenai proses bisnis. Kondisi ini dapat mengganggu kontinuitas operasional dan menurunkan produktivitas usaha.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2021) yang menyatakan bahwa tingginya turnover berdampak pada meningkatnya biaya organisasi, penurunan efektivitas kerja, serta gangguan terhadap kelancaran pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pelaku UMKM untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja guna merumuskan strategi retensi karyawan yang tepat dan berkelanjutan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 20 Oktober 2025 terhadap 20 karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh, diperoleh beberapa temuan awal yang menggambarkan adanya fenomena niat berpindah kerja di kalangan karyawan. Ketidakpastian dalam dunia usaha, khususnya pada sektor UMKM parfum refill, terbukti berdampak langsung terhadap stabilitas dan kondisi kerja karyawan.

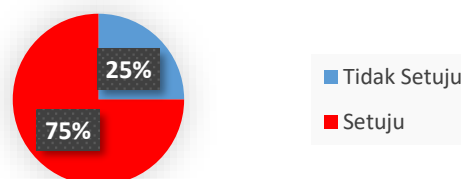
Fenomena niat berpindah kerja tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga marak ditemukan pada sektor UMKM, termasuk di Kota Banda Aceh. UMKM yang bergerak di bidang parfum refill menjadi salah satu sektor usaha yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk parfum isi ulang yang lebih ekonomis dan variatif menjadikan bisnis ini menarik bagi pelaku usaha lokal. Namun, di sisi lain, usaha ini juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja. Banyak karyawan di sektor ini yang cenderung berpindah ke tempat kerja lain karena berbagai alasan, seperti ketidakpuasan terhadap kompensasi, beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, hingga kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pada Survei langsung yang dilakukan kepada 20 karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh tentang variabel niat berpindah kerja dengan indikator/pertanyaan berikut:

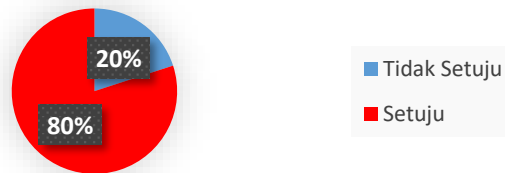
1. Saya kadang berfikir untuk bekerja di tempat lain yang menawarkan kondisi lebih baik?



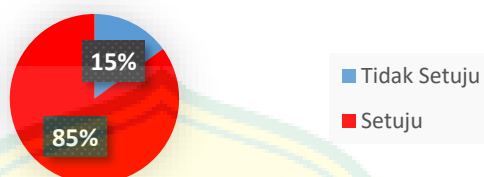
2. Saya pernah mencari informasi lowongan pekerjaan dari teman atau media sosial?



3. Jika ditawarkan pekerjaan dengan kompensasi lebih baik, saya akan mempertimbangkan untuk pindah?



4. Saya sudah mempertimbangkan pilihan karier alternatif selain pekerjaan saya sekarang?



5. Saya melihat peluang karier di tempat lain?



Gambar 1.1 Diagram Hasil Survei Pendahuluan
Sumber. Data primer hasil survei pendahuluan (2025)

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi niat berpindah kerja adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* mencerminkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Menurut Greenhaus dan Allen (2020), keseimbangan ini dapat tercapai apabila seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja cenderung mengalami stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja

yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk berpindah kerja. Dalam konteks UMKM parfum refill di Banda Aceh, karyawan sering kali menghadapi jam kerja yang panjang, pekerjaan monoton, dan tekanan untuk mencapai target penjualan, yang berpotensi menurunkan keseimbangan hidup mereka.

Fenomena yang terdapat pada *work-life balance* diperoleh bahwa beberapa karyawan mengaku mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat jam kerja yang panjang serta beban kerja yang fluktuatif sesuai permintaan pelanggan. Karyawan sering kali dituntut untuk bekerja lebih lama, terutama pada hari-hari ramai seperti akhir pekan atau menjelang hari besar, tanpa adanya waktu istirahat yang memadai. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menurunnya waktu berkualitas bersama keluarga.

Selain *work-life balance*, kompensasi juga di anggap menjadi faktor krusial dalam memengaruhi niat berpindah kerja. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus, insentif) maupun nonfinansial (pengakuan, kesempatan berkembang, dan fasilitas kerja). Menurut Mondy (2016), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan *work-life balance* serta mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Namun, dalam realitas UMKM, pemberian kompensasi sering kali masih terbatas karena keterbatasan modal dan skala usaha yang kecil. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memunculkan persepsi bahwa kontribusi karyawan tidak dihargai secara layak, yang pada akhirnya menumbuhkan niat untuk berpindah ke

perusahaan lain yang menawarkan imbalan lebih baik.

Hasil wawancara tentang kompensasi diperoleh bahwa sebagian karyawan menyampaikan bahwa upah yang diterima terkadang belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab yang mereka jalankan. Sebagian besar UMKM parfum refill masih menerapkan sistem gaji harian atau bulanan dengan jumlah yang relatif rendah, tanpa disertai tunjangan tetap, insentif penjualan, atau bonus kinerja. Padahal, pekerjaan di bidang ini menuntut ketelitian tinggi, pelayanan pelanggan yang intens, serta keterampilan mencampur dan mengemas parfum dengan baik. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Niat Berpindah Kerja Pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh?

3. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan tujuan penelitian adalah,

1. Untuk menguji apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh
3. Untuk menguji apakah *Work-life balance* dan Kompensasi berpengaruh terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainnya untuk menjadi lebih baik

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan swasta khususnya usaha kecil menengah dalam mengambil keputusan

memilih melakukan retensi karyawan tentang *Work-life balance* dan kompensasi khususnya dalam hal niat berpindah kerja di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya dengan pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.



BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Niat Berpindah Kerja

2.1.1.1 Pengertian Niat Berpindah Kerja

Menurut Zhang, Feng, & Cheng (2023) niat berpindah kerja adalah kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dalam waktu dekat. Artinya, niat berpindah kerja menggambarkan keinginan sadar seseorang untuk keluar dari organisasi dan mencari peluang lain yang dianggap lebih baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah kerja dalam penelitian ini antara lain: makna hidup, kebahagiaan profesional, serta *work-life balance*.

Menurut Ahmad Saufi dan rekan (2023), niat berpindah kerja adalah keinginan atau hasrat seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja dan mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih baik. Mereka menegaskan bahwa niat berpindah kerja merupakan indikator utama dari perilaku keluar yang sesungguhnya (*actual turnover*).

Dalam penelitian berjudul “Expanded-Multidimensional Niat berpindah kerjas: Scale Development and Validation”, para ahli Ike, Ugwu, & Enwereuzor (2023) mendefinisikan niat berpindah kerja sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk meninggalkan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor pribadi dan organisasi.

Turnover adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pengunduran diri yang dilakukan secara sukarela atau perpindahan dari anggota

perusahaan atau organisasi. Intention pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, dengan ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses yang terkait dengan objek tertentu (Karomah, 2020).

Menurut Marwinda & Pragiwani (2020) Niat berpindah kerja merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi, hal ini terkait dengan penilaian individu terhadap posisi saat ini yang berhubungan dengan ketidakpuasan, sehingga memicu keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Tingkat perputaran karyawan (turnover) dapat bervariasi dari tinggi hingga rendah dalam periode tertentu, tergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya. (Marwinda & Pragiwani, 2020). Niat berpindah kerja dianggap penting untuk mempertahankan struktur internal perusahaan, oleh karena itu perusahaan berkomitmen untuk mengurangi tingkat niat berpindah kerja karyawannya (Yang et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat terkait pengertian niat berpindah kerja, niat berpindah kerja sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan baru. Rasa dan keinginan ini dipicu oleh berbagai macam seperti rasa tidak aman dalam pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, dan stres kerja yang menumpuk. Jika niat berpindah kerja ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak bagi Perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa niat berpindah kerja merupakan dorongan atau keinginan sadar dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dengan

tujuan mencari peluang kerja yang dianggap lebih baik. Niat ini biasanya muncul akibat adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja saat ini, baik yang disebabkan oleh faktor internal (seperti stres kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau kurangnya makna dalam pekerjaan) maupun faktor eksternal (seperti kompensasi yang tidak memadai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau peluang karier yang terbatas).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Berpindah Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur *turnover intention* menurut Kartono (2020) dalam buku *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout*. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah kerja sebagai berikut:

1. *Work-life balance*, perasaan puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/ kantornya dan yang diterimanya.
2. Beban Kerja, sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
3. Kondisi Lingkungan Kerja
4. Gaji/Upah
5. Pelatihan
Gaya Kepemimpinan, kekuatan atau kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal itu dengan pekerjaan, dengan tujuan sebagai mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut.

2.1.1.3 Indikator Niat Berpindah Kerja

Menurut Zhang, Feng, & Cheng (2023) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur niat berpindah kerja, yaitu:

1. Pemikiran untuk pindah kerja.
Tahap awal dalam proses niat berpindah kerja; karyawan mulai berpikir bahwa mungkin sebaiknya meninggalkan organisasi saat ini. Ini belum berarti tindakan konkret, hanya muncul pemikiran atau pertimbangan.

2. Aktivitas mencari pekerjaan alternatif.
Setelah muncul pemikiran, karyawan mulai melakukan tindakan aktif mencari alternatif pekerjaan: melihat lowongan, mengirim CV, mencari info tentang perusahaan lain, bahkan wawancara.
3. Keinginan meninggalkan organisasi.
Indikator yang lebih jelas dan kuat: keinginan nyata untuk berhenti bekerja di organisasi saat ini. Bukan hanya berpikir atau mencari, tetapi sudah ada keinginan yang lebih konkret.
4. Perencanaan keluar.
Tahap di mana karyawan secara aktif mempersiapkan perpindahan: membuat rencana, menyiapkan resume, memperluas jaringan, mungkin menyimpan dokumen atau dana, dll. Ini menunjukkan keputusan yang lebih mantap.
5. Evaluasi prospek karier di tempat lain.
Tahap kognitif di mana karyawan membandingkan kondisi kerja sekarang vs pekerjaan potensial di tempat lain: apakah prospeknya lebih baik, kompensasi, jenjang karier, lingkungan kerja, dll.

Menurut Ali Yusuf, (2023) terdapat beberapa indikator pada variable nita berpindah kerja (*turnover intention*) di antaranya :

1. Pemikiran untuk keluar dari organisasi (*Thinking of Quitting*)
Tahap awal dari niat berpindah kerja, ketika karyawan mulai memikirkan atau merenungkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Pada fase ini, belum ada tindakan nyata, tetapi sudah ada ketidakpuasan atau keraguan terhadap kondisi kerja.
2. Niat mencari pekerjaan alternatif (*Intention to Search for Another Job*)
Tahap kedua, ketika karyawan tidak hanya berpikir, tetapi sudah berniat dan mulai mencari alternatif pekerjaan lain di luar organisasi. Ini merupakan tahap perilaku eksploratif, di mana individu mulai menelusuri peluang baru, baik melalui media sosial, situs lowongan, atau jaringan pribadi.
3. Niat untuk keluar organisasi (*Intention to Quit*)
Tahap akhir dari proses niat berpindah kerja, yaitu ketika karyawan telah memutuskan secara mental bahwa mereka akan meninggalkan organisasi, biasanya setelah menemukan alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik.

2.1.2 *Work-Life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh tentang *work-life balance*. Kalliath dan Brough (2022) yang menyatakan *work-life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja itu

dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu juga *work-life balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan nonpekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan persepsi individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum.

McDonald dan Bradley (2021) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Susi dan Jawaharrani (2021) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*. Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Lockwood (2003) yang mengatakan *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Hudson (2022) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang. Hal ini sesuai definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2023) bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya

di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan hidup individu akan antara peran ganda dalam menyeimbangkan kerja dan non kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan persepsi dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercapai kepuasan dalam kedua peran tersebut.

Work-life balance tidak hanya mencakup pembagian waktu yang seimbang, tetapi juga rasa harmoni dan kepuasan dalam menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus individu dalam kehidupan sosial, keluarga, dan pribadi. Dengan kata lain, keseimbangan ini terjadi ketika seseorang dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi dan sebaliknya, sehingga tercipta kondisi hidup yang selaras, produktif, dan bermakna.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*.

Utami dan Yuniarti (2020) ada beberapa faktor pendorong *work-life balance*, yaitu :

1. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
3. Nilai *achivement* dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur

jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktunya kerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

2.1.2.3 Indikator *Work-Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al., (2021) terdiri dari:

1. Time balance / keseimbangan waktu.
Seberapa banyak waktu yang dapat dialokasikan antara kerja dan kehidupan pribadi. Apakah waktu kerja tetap memungkinkan aktivitas keluarga atau pribadi.
2. Involvement balance / keseimbangan keterlibatan
Seberapa dalam keterlibatan psikologis dan emosional di tiap peran (kerja vs non-kerja). Apakah saat di rumah pikiran/pikiran kerja masih membebani atau sebaliknya.
3. Satisfaction balance / keseimbangan kepuasan
Kepuasan terhadap kedua sisi: kepuasan terhadap pekerjaan sekaligus kepuasan terhadap kehidupan pribadi / keluarga / sosial. Apakah merasa bahagia secara keseluruhan.
4. Psychological detachment / pemisahan psikologis
Kemampuan untuk “meninggalkan” pekerjaan secara mental saat berada di luar jam kerja, atau tidak terus-terusan memikirkan pekerjaan.

Indikator *Work-Life Balance* menurut Lark, (2020) diperkuat oleh penelitian tahun 2023–2025 diantaranya :

1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga (*Time Balance*)
Indikator ini menggambarkan kemampuan individu untuk mengatur dan membagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, kegiatan sosial, dan waktu istirahat.
2. Dukungan organisasi dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup (*Organizational Support*)
Indikator ini menekankan pentingnya peran organisasi dalam membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bentuk dukungan dapat berupa kebijakan cuti fleksibel, lingkungan kerja ramah keluarga, hingga empati dari atasan.
3. Fleksibilitas waktu kerja (*Work Flexibility*)
Fleksibilitas waktu kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mengurangi produktivitas.
4. Kepuasan terhadap kehidupan pribadi di tengah beban kerja (*Personal Life Satisfaction under Workload*)

Indikator ini menilai sejauh mana individu masih merasa puas dan bahagia dalam kehidupan pribadinya, meskipun menghadapi tekanan atau beban kerja yang tinggi.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Edi Winata (2022) kompensasi adalah hak karyawan setelah mereka memberikan tenaga, pikiran, dan waktu kepada perusahaan. Kemudian pengertian dari Masna Hatuwe (2022) Kompensasi adalah imbalan atas prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan, (2022) Kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing. Rivai bersama Rudihartono (2024) menjelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi maupun instansi.

Fahri (2022:45) Kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing. Apalagi jika gaji pokok yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan effort pekerja. Tentu akan banyak karyawan yang memilih mencari pekerjaan lain. Padahal merekrut karyawan baru itu lebih sulit dari pada mengembangkan apa yang sudah di miliki perusahaan

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja.

Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Kompensasi dalam bentuk uang artinya pekerja dibayar sejumlah uang kertas atas pekerjaannya, sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Pemberian kompensasi yang baik kepada pekerja/karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, tenaga, dan waktu yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, dan berperan penting dalam menjaga motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, serta mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan antusiasme, produktivitas, dan nilai sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut beberapa pengertian di atas bahwa kompensasi merupakan pembayaran atau imbalan jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2022:121-122) adalah “sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk organisasi akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan Menurut Rivai d (2024)

bahwa “indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji
Imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
2. Bonus
Sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.
3. Asuransi
Suatu perjanjian dengan mana seseorang penanggung mengikatkan diri kepada seseorang dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian
4. Tunjangan
Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan
5. Penyediaan fasilitas
Suatu penyediaan sarana yang dapat melancarkan suatu fungsi.

Indikator Kompensasi Menurut Kurniawan & Sari (2024) yaitu

1. Upah Tetap (*Fixed Pay*)
Upah tetap adalah kompensasi dasar yang diberikan secara rutin kepada karyawan berdasarkan jabatan, tanggung jawab, dan masa kerja.
2. Insentif Kinerja (*Performance Incentive*)
Insentif kinerja adalah imbalan tambahan di luar gaji pokok yang diberikan berdasarkan hasil kerja atau pencapaian target tertentu.
3. Benefit *Non-Finansial*
Benefit non-finansial mencakup manfaat atau fasilitas yang tidak berbentuk uang tunai, seperti cuti tambahan, fleksibilitas waktu kerja, pelatihan karir, hingga lingkungan kerja yang nyaman.
4. Penghargaan (*Recognition Rewards*)
Penghargaan adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi atau kontribusi individu maupun tim, bisa berupa sertifikat, promosi, atau ucapan resmi dari pimpinan.
5. Keadilan Kompensasi Internal dan Eksternal
Keadilan kompensasi mencakup dua dimensi utama:
Keadilan internal: kesetaraan pembayaran antarposisi di dalam organisasi.
Keadilan eksternal: kesesuaian upah dengan standar pasar atau organisasi sejenis di luar perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Richardus Patong Poma Hadun dan Didin Hikmah Perkasa (2025) yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tujuan turnover, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tujuan turnover. Kompensasi terbukti berfungsi sebagai variabel intervensi yang memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*.

Kemudian penelitian oleh Rahardian Aji Pamungkas dan Achmad Sudiro (2024) Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap *Turnover*

Intention Karyawan generasi Milenial. Hasil Penelitian berikutnya yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan generasi milenial dipengaruhi oleh *work life balance* karyawan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian oleh Hilda Yuliani (2024) Pengaruh Grit, *Work-Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Milenial: Peran Meditasi Terhadap Job Satisfaction. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction, *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Job satisfaction sedangkan Job satisfaction memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Grit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, grit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Job satisfaction.

Muhammad Hadiputra Azhar dan Ryan Basith Fasih Khan (2024) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara para pekerja di Generasi Z, *work-life balance* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk keluar, kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kompensasi. Kompensasi juga tidak

berpengaruh signifikan sebagai mediator antara *work-life balance* dan *turnover intention*

MA Praditya, S Irbayuni (2022) Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Di Okui Kopi. Hasil pada penelitian ini menunjukkan kompensasi tinggi dapat terjadinya rendahnya *turnover intention*, semakin rendah gaji maka semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi di OKUI Kopi. *Work Life Balance* yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention*, maka semakin rendah waktu untuk melakukan hobi, semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi di OKUI Kopi.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). Richardus Patong Poma Hadun (2025)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tujuan turnover, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tujuan turnover. Kompensasi terbukti berfungsi sebagai variabel intervensi yang memoderasi hubungan antara <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Life Balance • Kompensasi • Niat berpindah kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian • Waktu penelitian • Lokasi Penelitian • pelaksanaan penelitian • Stres Kerja
2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan generasi	kuantitatif	Hasil Penelitian berikutnya yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa	<ul style="list-style-type: none"> • Life Balance • Kompensasi • Niat berpindah kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Objek Penelitian • Lokasi Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Milennial. Rahardian Aji Pamungkas (2024)		tinggi rendahnya <i>turnover intention</i> karyawan generasi milenial dipengaruhi oleh <i>work life balance</i> karyawan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.		
3	Pengaruh Grit, <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Milennial: Peran Meditasi Terhadap Job Satisfaction. Hilda Yuliani (2024)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction, <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Job satisfaction sedangkan Job satisfaction memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Grit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , grit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Job satisfaction.	<ul style="list-style-type: none"> • Life Balance • Kompensasi • Niat berpindah kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian • Grit • Job Satisfaction
4	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada pekerja generasi Z di Kota	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara para pekerja di Generasi Z, <i>work-life balance</i> tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Life Balance • Kompensasi • Niat berpindah kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Malang melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. Muhammad Hadiputra Azhar (2024)		niat untuk keluar, kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kompensasi. Kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan sebagai mediator antara <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>		Penelitian
5	Pengaruh Kompensasi Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Okui Kopi. Muhammad Angga Praditya I (2022)	kuantitatif	Hasil pada penelitian ini menunjukkan kompensasi tinggi dapat terjadinya rendahnya <i>turnover intention</i> , semakin rendah gaji maka semakin tinggi juga <i>turnover intention</i> yang terjadi di OKUI Kopi. <i>Work Life Balance</i> yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya <i>turnover intention</i> , maka semakin rendah waktu untuk melakukan hobi, semakin tinggi juga <i>turnover intention</i> yang terjadi di OKUI Kopi.	<ul style="list-style-type: none"> • Life Balance • Kompensasi • Niat berpindah kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian

2.3 Hubungan Variabel

2.3.1 Hubungan *Work-Life Balance* dengan Niat Berpindah Kerja

Work-life balance menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Karyawan

yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya merasa lebih puas, lebih termotivasi, dan memiliki stres kerja yang lebih rendah.

Apabila karyawan merasakan keseimbangan yang baik, maka mereka cenderung tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja, karena pekerjaan saat ini telah memberikan ruang bagi kehidupan pribadi mereka. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut terganggu (misalnya beban kerja terlalu tinggi, waktu kerja terlalu panjang, atau tidak ada fleksibilitas), karyawan dapat merasa tertekan dan mencari pekerjaan lain yang lebih menyeimbangkan kehidupannya.

Menurut Hobfoll (2020) menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan/memulihkan sumber daya (waktu, energi, perhatian). Ketika *Work-Life Balance buruk* (sumber daya terkuras), karyawan mengalami strain yang meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih “mengembalikan” sumber daya tersebut.

2.3.2 Hubungan Kompensasi dan Niat Berpindah Kerja

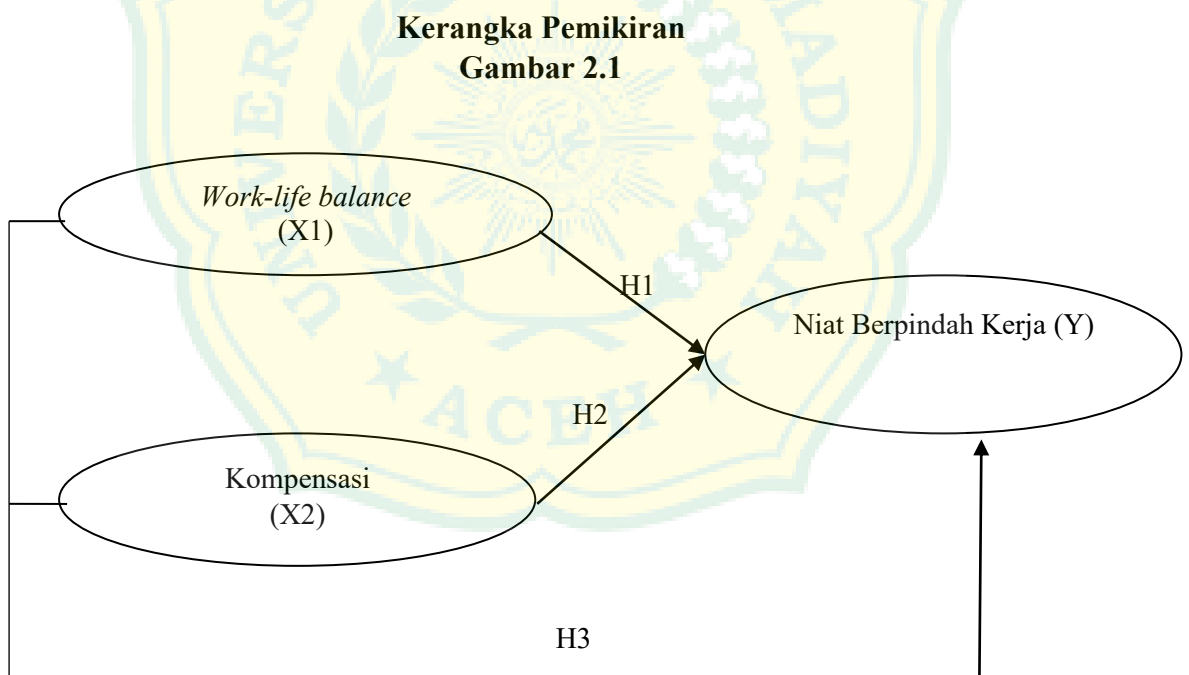
Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-finansial. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, atau standar industri, maka akan timbul ketidakpuasan yang mendorong niat untuk berpindah kerja.

Teori Ekuitas Adams (2021) Menjelaskan bahwa karyawan menilai keadilan kompensasi dengan membandingkan antara input (usaha, waktu,

pengalaman) dan output (gaji, tunjangan, penghargaan) yang mereka terima. Jika merasa tidak adil (*underpaid*) dibanding rekan sejawat atau organisasi lain, maka mereka akan mengalami ketidakpuasan dan cenderung ingin meninggalkan pekerjaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

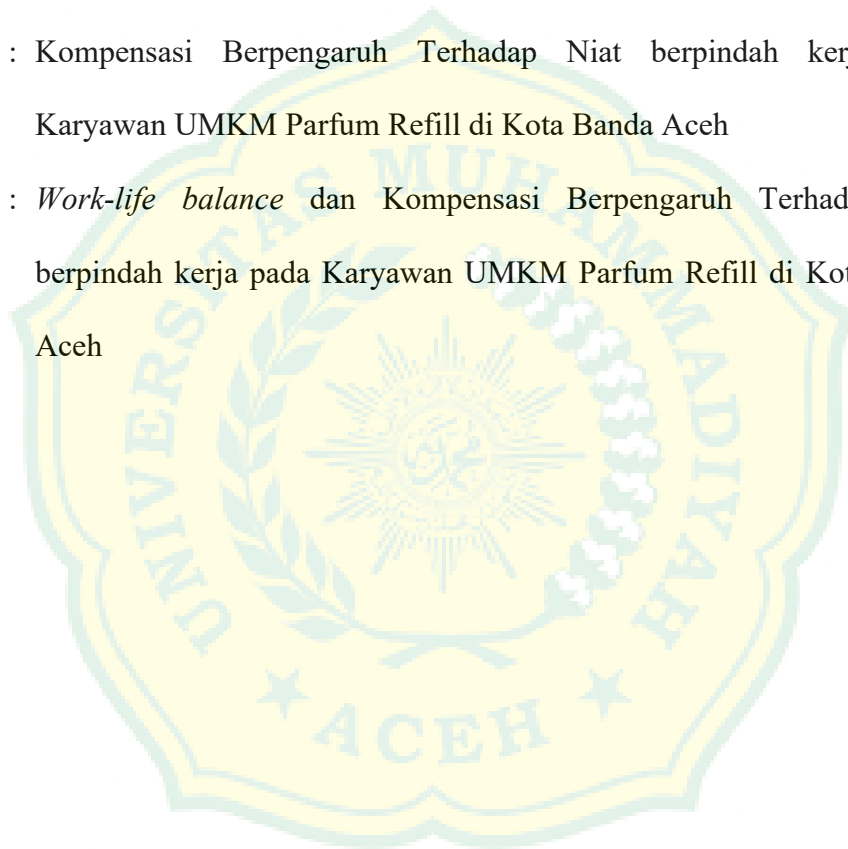


Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Rahardian Aji Pamungkas (2024)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:64) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : *Work-life balance* Berpengaruh Terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh
- H₂ : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh
- H₃ : *Work-life balance* dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian ini dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2022:152) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian mengintegrasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2025 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian :

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2025			2026		
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh, Penetapan unit analisis ini didasarkan pada kriteria sampel pada Karyawan pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh Penelitian ini melakukan pengujian terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh dengan menggunakan metode regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisis yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulanya (Sugiyono, 2020). Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa individu, benda, institusi, maupun peristiwa yang mampu memberikan informasi atau data yang dibutuhkan untuk

menjawab permasalahan penelitian dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan UMKM Parfum Refill yang aktif bekerja di Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil pendataan terhadap seluruh toko parfum refill yang masih beroperasi di sembilan kecamatan di Kota Banda Aceh, diperoleh jumlah populasi sebanyak 96 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiono (2022:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi yang usaha berjumlah 96 unit, maka di ambil setiap usaha satu orang, untuk menjadi responden penelitian dengan total 96 orang responden.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sumarsono (2023:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para Karyawan Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa *work-life balance* dan kompensasi terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2023:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, media serta artikel terkait Karyawan UMKM Parfum Refill di Indonesia.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2022:58).

Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju(TS)	2
Kurang Setuju(KS)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiono, 2023)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan. Variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Niat berpindah kerja (Y)	niat berpindah kerja adalah kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dalam waktu dekat. Zhang, Feng, & Cheng (2023)	1. Pemikiran untuk pindah kerja 2. Aktivitas mencari pekerjaan alternatif 3. Keinginan meninggalkan organisasi 4. Perencanaan keluar 5. Evaluasi prospek karier di tempat lain Zhang, Feng, & Cheng (2023)	Likert	A1- A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
2	<i>Work-life balance</i> (X_1)	<i>Work-life balance</i> adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. McDonald dan Bradley (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. keseimbangan waktu 2. keseimbangan keterlibatan 3. keseimbangan kepuasan 4. pemisahan psikologis McDonald dan Bradley (2021)	Likert	B1-B4
3	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi maupun instansi. Rivai bersama Rudihartono (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Asuransi 4. Tunjangan 5. Penyediaan Fasilitas Rivai bersama Rudihartono (2024)	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2022:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Niat berpindah kerja

a : Konstanta

X1 : *Work-life balance*

X2 : Kompensasi

e : Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Reability

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran realibitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpa* adalah sebesar 0,60 (Malhotra,2022). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (a), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis correlation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (table product moment). Menurut Sugiyono (2022:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian”. Untuk perhitungan validitas instrument ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Langkah-langkah dalam mengukur Konsep Validity, yaitu:

1. Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji person product *moment coefficient of correlation*.
2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi r product moment pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuesioner adalah signifikan atau valid.

Suatu alat pengukuran dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliable apabila

dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Pada pengujian ini uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnaly, 2023:39).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2022:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas,

maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2023:48) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (korelasi) dengan menggunakan

uji t. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing – masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja Pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

H_{o1} : *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja Pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

H_{a2} : Kompensasional berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja Pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

H_{o2} : Kompensasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja Pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam

penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap niat berpindah kerja sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya:

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel *Work-life balance* (X1) dan variabel Kompensasional (X2) terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh
2. $H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel *Work-life balance* (X1) dan variabel Kompensasional (X2) terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y)
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh yang tersebar di sembilan kecamatan yaitu Kecamatan Baiturrahman, Kecamatan Banda Raya, Kecamatan Jaya Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kecamatan Kuta Raja, Kecamatan Lueng Bata, Kecamatan Meuraxa, Kecamatan Syiah Kuala, Kecamatan Ulee Kareng. UMKM parfum refill merupakan salah satu sektor usaha yang berkembang pesat seiring meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk parfum isi ulang yang lebih ekonomis dan variatif. Namun, di balik pertumbuhan tersebut, UMKM parfum refill menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, khususnya terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja, work-life balance, dan niat berpindah kerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada UMKM Parfum Refill yang beroperasi di Kota Banda Aceh. Pemilihan lokasi penelitian mencakup seluruh kecamatan yang ada di Kota Banda Aceh agar memperoleh gambaran yang komprehensif terkait kondisi karyawan UMKM parfum refill. Adapun kecamatan yang menjadi lokasi penelitian meliputi:

UMKM parfum refill yang menjadi objek penelitian merupakan usaha mikro dan kecil yang bergerak di bidang penjualan dan peracikan parfum isi ulang, dengan jumlah karyawan yang bervariasi pada setiap unit usaha. Seluruh UMKM tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik tenaga kerja yang relatif homogen, baik dari segi jenis pekerjaan, jam kerja, maupun sistem kompensasi, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap niat

berpindah kerja karyawan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	71	74
	b. Wanita	25	26
Jumlah		96	100%
2	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	68	70
	b. Menikah	26	27
	c. Pernah menikah	2	2
Jumlah		96	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	48	50
	b. Diploma	21	22
	c. Sarjana (s1)	24	25
	d. pasca sarjana (s2)	3	3
Jumlah		96	100%
4.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	53	58
	b. Rp. 3.100.000 – RP. 4.500.000	27	28
	c. Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000	16	17
Jumlah		96	100%
5	Masa Kerja		
	a. < 3 tahun	68	70
	b. 4-6 tahun	12	12
	c. 7-9 tahun	15	16
	d. > 10 tahun	1	1
Total		96	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis

kelamin pria yaitu sebanyak 71 responden atau 74% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 25 responden atau 26%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 68 responden atau 70,8%, yang sudah menikah sebanyak 26 responden atau 27,1%, dan yang sudah pernah menikah 2 responden atau 2,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 48 responden atau 50%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 21 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 24 responden atau 25% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 3,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 53 responden atau 55,2% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000, sebanyak 27 responden atau 28% dengan pendapatan sebesar 3.100.000-Rp 4.500.000 dan pendapatan Rp 4.600.000-Rp 5.000.000 sebanyak 16 responden atau 17%.

Berdasarkan masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa yaitu sebanyak 1 responden atau 1% dengan masa kerja dibawah 3 tahun, sebanyak 12 responden atau 12,5% dengan masa kerja antara 4 sampai 6 tahun, sebanyak 15 responden atau 15,6% dengan masa kerja antara 7 sampai 9 tahun dan sebanyak 68 responden atau 70,8% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid, menurut Ghozali (2016:110) karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,202. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=96)	Ket
1	A1	0,691	0,202	Valid
2	A2	0,475	0,202	Valid
3	A3	0,704	0,202	Valid
4	A4	0,688	0,202	Valid
5	A5	0,781	0,202	Valid
6	B1	0,638	0,202	Valid
7	B2	0,711	0,202	Valid
8	B3	0,765	0,202	Valid
9	B4	0,672	0,202	Valid
10	C1	0,487	0,202	Valid
11	C2	0,523	0,202	Valid
12	C3	0,586	0,202	Valid
13	C4	0,718	0,202	Valid
14	C5	0,572	0,202	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Niat Berpindah Kerja (Y)	5	0,841	Handal
2.	Work-Life Balance (X1)	4	0,863	Handal
3.	Kompensasi (X2)	5	0,795	Handal

Sumber : data diolah, 2026

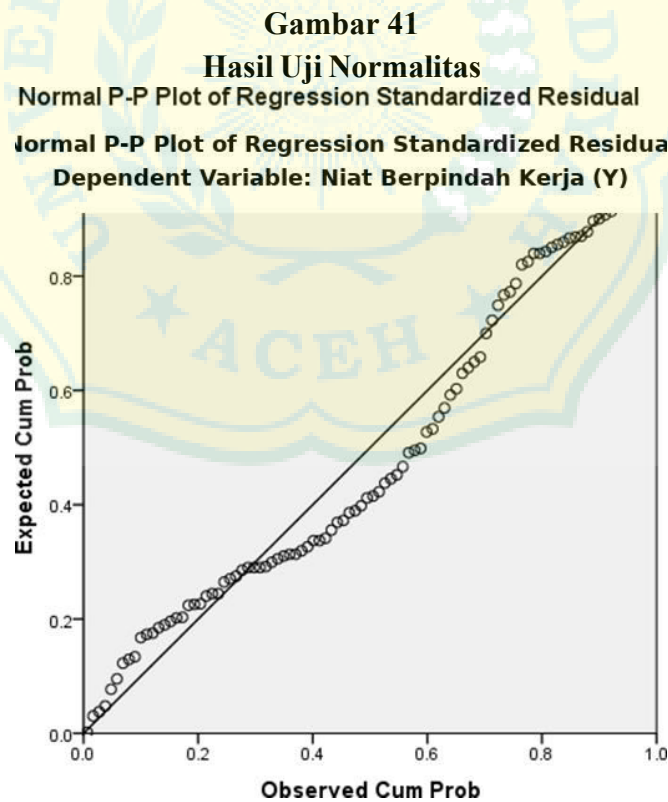
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Niat berpindah kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Niat berpindah kerja, Work-life balance dan Kompensasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Niat berpindah kerja berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Work-life balance	0,860	1,163	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,860	1,163	Non Multikolinieritas

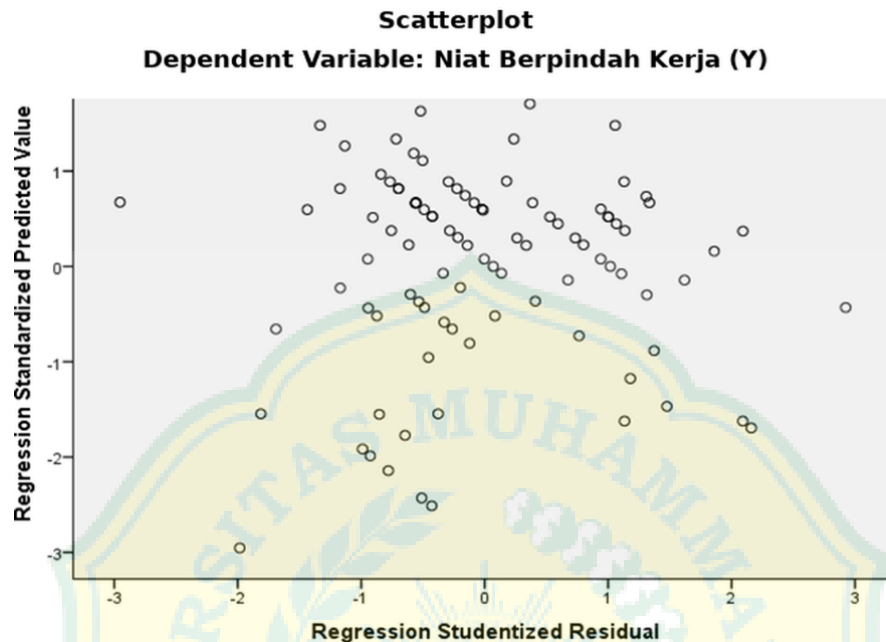
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Work-life balance (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Niat berpindah kerja.

4.4.3 Variabel Niat Berpindah Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Niat berpindah kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Niat Berpindah Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya kadang berfikir untuk bekerja di tempat lain yang menawarkan kondisi lebih baik	0	0	5	5,2	18	18,8	54	56,3	19	19,8	3,91
2	Saya pernah mencari informasi lowongan pekerjaan dari teman atau media sosial	0	0	3	3,1	16	16,7	57	59,4	20	20,8	3,98
3	Jika ditawarkan pekerjaan dengan kompensasi lebih baik, saya akan mempertimbangkan untuk pindah	0	0	4	4,2	16	16,7	46	47,9	30	31,3	4,06
4	Saya sudah mempertimbangkan pilihan karier alternatif selain pekerjaan saya sekarang	0	0	3	3,1	17	17,7	58	60,4	18	18,8	3,95
5	Saya melihat peluang karier di tempat lain	0	0	2	2,1	20	20,8	54	56,3	20	20,8	3,96
Rerata												3,97

Sumber : Data di olah 2026

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden kadang berfikir untuk bekerja di tempat lain yang menawarkan kondisi lebih baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden pernah mencari informasi lowongan pekerjaan dari teman atau media sosial dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Jika ditawarkan pekerjaan dengan kompensasi lebih baik, responden akan mempertimbangkan untuk pindah dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden sudah mempertimbangkan pilihan

karier alternatif selain pekerjaan responden sekarang dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan Responden melihat peluang karier di tempat lain dengan nilai rata-rata sebanyak 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel niat berpindah kerja mempunyai nilai rerata sebesar 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel niat berpindah kerja.

4.4.2 Variabel Work-Life Balance

Penjelasan responden tentang variabel Work-life balance dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Work-Life Balance

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0	0	14	14,6	17	17,7	46	47,9	19	19,8	3,73
2	Saya dapat fokus terhadap pekerjaan saat berada di tempat kerja	0	0	18	18,8	11	11,5	50	52,1	17	17,7	3,69
3	Saya menikmati pekerjaan saya tanpa merasa terbebani secara berlebihan	0	0	5	5,2	21	21,9	39	40,6	31	32,3	4,00
4	Saya jarang memikirkan pekerjaan saat berada di rumah atau waktu senggang	0	0	3	3,1	15	15,6	53	55,2	25	26,0	4,04
Rerata												3,86

Sumber : Data di olah, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,73 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat fokus terhadap pekerjaan saat berada di tempat kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,69 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden menikmati pekerjaan responden tanpa merasa terbebani secara berlebihan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju Responden jarang memikirkan pekerjaan saat berada di rumah atau waktu senggang dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel work-life balance responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,92 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel work-life balance.

4.4.3 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa gaji saya sudah adil dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di tempat lain	0	0	1	1,0	18	18,8	48	50,0	29	30,2	4,09
2	Saya menerima bonus sebagai bentuk penghargaan atas kinerja	0	0	3	3,1	21	21,9	48	50,0	24	25,0	3,97

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
	yang baik											
3	Saya merasa aman bekerja karena adanya jaminan keselamatan kerja atau asuransi kecelakaan	0	0	1	1,0	21	21,9	51	53,1	22	22,9	3,98
4	Saya mendapatkan tunjangan makan dari tempat usaha	0	0	5	5,2	17	17,7	42	43,8	32	33,3	4,05
5	Fasilitas yang disediakan oleh usaha memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	3,1	16	16,7	56	58,3	21	21,9	3,99
Rerata												4,02

Sumber : Data di olah, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa gaji responden sudah adil dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di tempat lain dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden menerima bonus sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa aman bekerja karena adanya jaminan keselamatan kerja atau asuransi kecelakaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan tunjangan makan dari tempat usaha dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan Fasilitas yang disediakan oleh usaha memudahkan responden dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,99. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi responden mempunyai nilai rerata sebesar

4,02 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompensasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Work-life balance (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	1,067	0,346	3,088	1,986	0,003
Work-life balance (X_1)	0,438	0,068	6,432	1,986	0,000
Kompensasi (X_2)	0,296	0,082	3,521	1,986	0,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,067 + 0,438X_1 + 0,296X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,067 artinya bila mana work-life balance (X_1) dan kompensasi (X_2), dianggap konstan, maka niat

berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh, adalah sebesar 1,067 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi work-life balance (X_1) sebesar 0,438. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel work-life balance secara relatif akan meningkatkan niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh sebesar 43,8% dengan asumsi variabel Kompensasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,296. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi akan meningkatkan niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh sebesar 29,6% dengan asumsi variabel work-life balance (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel work-life balance mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 43,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan

variabel terikat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.458	.42617

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₂), Work-life balance (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,685 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 68,5%. Artinya faktor work-life balance (X₁) dan kompensasi (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,458 artinya bahwa sebesar 45,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor work-life balance (X₁) dan kompensasi (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 54,2% dijelaskan oleh faktor- faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, produktivitas kerja, kompetensi, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Work-life balance (X_1)

Pengaruh work-life balance (X_1) terhadap variabel niat berpindah kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (6,432) lebih besar dari t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa work-life balance berpengaruh dan signifikan terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel work-life balance mempengaruhi niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2)

Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap variabel niat berpindah kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,521 dan nilai signifikansi 0,535 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,986. oleh karena t_{hitung} (3,521) lebih besar dari t_{Tabel} (1,986) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan

UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh work-life balance dan kompensasi secara serempak terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	14,948	2	7,474	41,150	3,094	0,000 ^a
Residuan	16,891	93	0,182			
Total	31,839	95				

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,150 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,094. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (41,150) > F_{tabel} (3,094)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel work-life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap niat berpindah kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kompensasi berpengaruh terhadap niat berpindah kerja karyawan, Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Richardus Patong Poma Hadun (2025) Rahardian Aji Pamungkas (2024) dan Hilda Yuliani (2024) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu niat berpindah kerja. Penelitian ini juga memiliki implikasi bagi pihak terkait, seperti pemerintah daerah atau instansi pembina UMKM. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam merancang program pendampingan UMKM, khususnya dalam aspek pengelolaan SDM, pemberian pelatihan manajemen sederhana, serta edukasi tentang pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai investasi jangka panjang bagi keberlanjutan usaha. Dengan memperhatikan aspek work-life balance dan kompensasi, UMKM parfum refill dapat menekan tingkat turnover karyawan, menjaga stabilitas tenaga kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Pada variabel Work-Life Balance, pemilik dan pengelola UMKM parfum refill di Kota Banda Aceh perlu memperhatikan pengaturan jam kerja yang lebih manusiawi, pembagian beban kerja yang adil, serta memberikan fleksibilitas tertentu, seperti toleransi waktu istirahat dan libur yang jelas. Upaya ini dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Kompensasi terbukti memiliki peran penting dalam menekan niat berpindah

kerja. UMKM parfum refill disarankan untuk menerapkan sistem kompensasi yang lebih kompetitif dan proporsional, baik dalam bentuk gaji, insentif penjualan, bonus, maupun penghargaan non-finansial. Meskipun keterbatasan finansial sering menjadi kendala UMKM, kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Work-life balance secara parsial berpengaruh terhadap niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh
3. Work-life balance dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat berpindah kerja pada karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pengelola UMKM parfum refill di Kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja yang wajar, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta pembagian beban kerja yang adil. Dengan terciptanya work-life balance yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dan mengurangi niat untuk berpindah kerja.
2. Pengelola UMKM diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai

dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Selain gaji pokok, pemberian insentif penjualan, bonus kinerja, atau bentuk penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

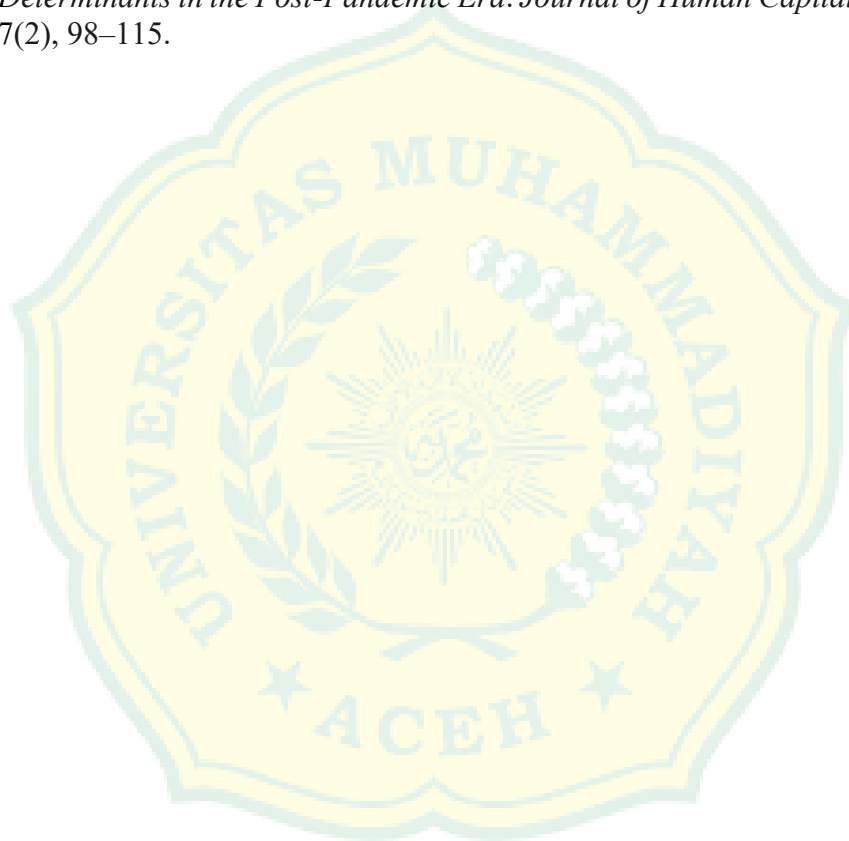
3. Karyawan UMKM parfum refill di Kota Banda Aceh diharapkan dapat menjaga komunikasi yang baik dengan pemilik atau pengelola usaha terkait kondisi kerja dan kebutuhan yang dihadapi. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk mengelola waktu dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai dengan lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi niat berpindah kerja, seperti kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian ke jenis UMKM lain atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ahmad Saufi, dkk. (2023). *Niat Berpindah Kerja dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: CV Media Edukasi.
- Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 112–124.
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). *Work–Life Balance: A Longitudinal Evaluation of a New Measure Across Australia and New Zealand Workers*. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Clark, S. C. (2020). Work-life balance in the modern workplace: Trends and perspectives. *Human Resource Development Review*, 19(4), 421–440.
- Edi Winata. (2022). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahri. (2022). *Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di Era Modern*. Surabaya: Media Nusa.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). *Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. *Journal of Management*, 45(1), 10–37.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2023). *The Relation between Work–Family Balance and Quality of Life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson. (2022). *Work-Life Balance: Understanding the Modern Workforce*. Sydney: Hudson Institute.
- Ike, E. E., Ugwu, F. O., & Enwereuzor, I. K. (2023). *Expanded-Multidimensional Turnover Intentions: Scale Development and Validation*. *Journal of Organizational Psychology*, 18(2), 45–59.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2022). *Achieving Work-Life Balance: Theoretical and Empirical Advances*. *Journal of Management & Organization*, 28(4), 567–584.
- Karomah. (2020). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout*. Yogyakarta: Deepublish.

- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. SHRM Research Quarterly, 2, 1–12.
- Malhotra, N. K. (2022). *Marketing Research: An Applied Orientation* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Marwindi, E., & Pragiwani, D. (2020). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 8(3), 67–80.
- Masna Hatuwe. (2022). *Manajemen Imbalan dan Motivasi Kerja*. Makassar: Media Cendekia Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2021). *Understanding Work–Life Balance: Conceptual Frameworks and Applications*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 403–420.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Nunnally, J. C. (2023). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Priyatno, D. (2023). *SPSS Panduan Praktis Olah Data Statistik*. Yogyakarta: Andi.
- Rahardian Aji Pamungkas, & Achmad Sudiro. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 87–99.
- Rivai, V., & Rudihartono. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2022). *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2022). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono. (2023). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utami, S., & Yuniarti, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 55–65.

- Yang, J., Wang, W., & Li, X. (2021). *Reducing Employee Turnover Intention: The Role of Organizational Support and Job Satisfaction*. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 567–584.
- Yuliani, H., Pratama, B. B., Putri, I. L. N. H., & Prasetya, A. B. (2024). Pengaruh Grit, Work-Life Balance, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Milenial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 22–33.
- Yusuf, A. (2023). Factors Affecting Turnover Intention in Modern Organizations. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2202026. Taylor & Francis Online. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202026>
- Zhang, C., Feng, X., & Cheng, L. (2023). *Employee Turnover Intention and Its Determinants in the Post-Pandemic Era*. *Journal of Human Capital Studies*, 7(2), 98–115.



Lampiran 1

KUISIONER

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi UNMUHA. Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah tsaya (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- Wanita
- Pria

2. Status Perkawinan Anda

- Menikah
- Belum menikah
- Pernah menikah

3. Tingkat Pendidikan

- SMA/Sederajat
- Diploma
- Sarjana S-1
- Pasca Sarjana S-2
- Doktor S-3

4. Tingkat Pendapatan

- Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000
- Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000
- Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000
- > Rp 5.100.000

5. Masa Kerja

- < 3 tahun
- 4-6 tahun
- 7-9 tahun
- > 10 tahun

B. Niat Berpindah Kerja, *Work-Life Balance* dan Kompensasi

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

1. Variabel Niat Berpindah Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya kadang berfikir untuk bekerja di tempat lain yang menawarkan kondisi lebih baik					
2	Saya pernah mencari informasi lowongan pekerjaan dari teman atau media sosial					
3	Jika ditawarkan pekerjaan dengan kompensasi lebih baik, saya akan mempertimbangkan untuk pindah					
4	Saya sudah mempertimbangkan pilihan karier alternatif selain pekerjaan saya sekarang					
5	Saya melihat peluang karier di tempat lain					

2. Variabel *Work-Life Balance* (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
2	Saya dapat fokus terhadap pekerjaan saat berada di tempat kerja					
3	Saya menikmati pekerjaan saya tanpa merasa terbebani secara berlebihan					
4	Saya jarang memikirkan pekerjaan saat berada di rumah atau waktu senggang					

3. Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa gaji saya sudah adil dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di tempat lain					
2	Saya menerima bonus sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik					
3	Saya merasa aman bekerja karena adanya jaminan keselamatan kerja atau asuransi kecelakaan					
4	Saya mendapatkan tunjangan makan dari tempat usaha					
5	Fasilitas yang disediakan oleh usaha memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

NO	Indetitas					Indikator					Y	Indikator				X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	
1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	4.60	3	3	4	4	3.5	5	5	5	5	5	5.00
2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	4	3.75	5	4	4	5	5	4.60
3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4.80	5	5	4	5	4.75	5	5	5	5	5	5.00
4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5.00	2	2	3	4	2.75	5	5	5	5	4	4.80
5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4.80	2	3	4	5	3.5	5	5	5	5	5	5.00
6	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.60
7	1	1	1	2	1	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3.60
8	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.60
9	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3.40	3	4	5	5	4.25	3	3	3	3	3	3.00
10	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4.20	3	4	5	5	4.25	3	4	4	3	4	3.60
11	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.80
12	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.40
13	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4.5	5	5	4	5	4	4.60
14	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	5	4.75	4	3	3	4	4	3.60
15	1	1	1	1	2	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.40
16	1	3	1	1	3	5	4	5	4	4	4.40	5	4	4	5	4.5	4	5	4	4	4	4.20
17	1	1	1	1	1	3	3	5	3	5	3.80	5	4	3	5	4.25	4	5	5	4	4	4.40
18	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3.60	4	4	5	4	4.25	5	4	4	5	4	4.40
19	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3.80	4	5	4	4	4.25	5	4	4	5	4	4.40
20	1	2	1	3	2	5	4	5	3	4	4.20	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4.00
21	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
22	1	1	1	2	1	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3.40
23	1	1	1	3	1	4	5	5	5	4	4.60	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4.20
24	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2.80	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3.60
25	1	1	2	4	2	4	4	3	3	3	3.40	2	4	3	4	3.25	5	3	3	5	5	4.20
26	1	1	3	3	1	4	4	4	4	5	4.20	5	4	4	4	4.25	5	4	4	5	5	4.60
27	1	1	2	2	1	4	4	5	4	4	4.20	3	2	2	3	2.5	3	4	4	3	3	3.40
28	1	1	3	2	1	3	4	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3.40
29	1	1	1	1	2	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4.00
30	1	1	1	1	1	3	5	5	5	4	4.40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4.80
31	1	2	1	3	1	5	4	4	5	5	4.60	4	4	5	4	4.25	4	4	4	4	4	4.00
32	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	4	4.25	5	4	4	5	4	4.40
33	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	3	4.5	5	5	5	5	5	5.00
34	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4.20	4	5	5	5	4.75	4	4	4	4	5	4.20
35	1	2	1	1	1	4	4	4	4	5	4.20	5	5	5	4	4.75	5	5	5	5	4	4.80
36	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4.80	5	4	5	5	4.75	4	5	4	4	4	4.20
37	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4.5	4	4	4	4	5	4.20
38	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	4.60	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4.00
39	1	2	1	1	1	4	5	4	4	5	4.40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.60
40	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	4.25	4	3	3	4	4	3.60
41	1	1	1	1	2	5	5	5	4	5	4.80	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	5	4.20
42	2	1	1	1	1	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.20
43	2	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4.5	4	5	4	4	4	4.20
44	1	2	1	1	3	5	5	4	5	4	4.60	4	4	5	5	4.5	5	5	5	5	4	4.80
45	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4.5	5	4	4	5	4	4.40
46	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4.5	5	4	4	5	4	4.40
47	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.40
48	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4.25	4	5	4	4	4	4.20
49	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4.25	4	4	5	4	4	4.20
50	2	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4.40

51	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00
52	1	2	1	3	1	4	5	4	3	3	3.80	2	4	5	4	5	4.00	4	4	5	4	4	4.20
53	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	3.20	5	3	3	5	5	4.20
54	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	3.60	3	4	4	5	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
55	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3.40	4	2	3	3	4	3.20	4	4	4	4	3	3.80
56	1	1	2	1	1	3	4	3	3	2	3.00	4	2	2	3	4	3.00	3	3	3	3	3	3.00
57	1	1	1	1	2	3	4	3	4	4	3.60	4	2	3	4	4	3.40	4	4	4	4	4	4.00
58	1	1	1	1	1	3	4	2	3	3	3.00	4	2	3	3	4	3.20	3	3	3	3	3	3.00
59	1	1	1	1	2	3	4	3	4	3	3.40	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	3	3	3.20
60	1	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	5	4	4.20	3	5	5	3	4	4.00
61	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	4.40	4	4	4	4	5	4.20	2	4	5	2	3	3.20
62	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	4.40	4	4	5	4	4	4.20	3	4	4	3	4	3.60
63	1	2	3	1	1	5	4	4	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
64	1	1	3	1	1	4	4	5	4	4	4.20	4	5	4	4	5	4.40	4	4	5	4	4	4.20
65	1	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4.00	2	2	3	3	3	2.60	4	4	4	4	4	4.00
66	1	3	3	1	3	3	4	2	2	3	2.80	3	3	2	2	2	2.40	4	2	3	4	5	3.60
67	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4.00	2	2	3	4	4	3.00	5	4	4	5	4	4.40
68	1	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2.60	3	2	3	3	3	2.80	4	3	3	4	4	3.60
69	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2.80	2	3	3	3	3	2.80	4	3	3	2	2	2.80
70	2	2	3	1	1	3	4	4	4	3	3.60	4	4	3	4	4	3.80	3	4	4	4	4	3.80
71	2	2	3	1	1	5	3	4	4	4	4.00	4	3	4	5	5	4.20	4	5	4	2	3	3.60
72	2	1	1	1	1	4	3	5	4	3	3.80	4	5	5	5	5	4.80	3	4	4	3	3	3.40
73	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2.80	3	2	2	3	3	2.60	3	3	3	4	4	3.40
74	1	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4.00	3	2	3	3	4	3.00	4	4	3	4	4	3.80
75	2	1	2	1	1	4	2	4	4	4	3.60	2	2	4	4	4	3.20	3	4	4	5	4	4.00
76	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2.00	2	2	3	2	2	2.20	3	2	3	3	2	2.60
77	1	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3.20	2	3	3	3	3	2.80	4	3	3	4	4	3.60
78	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	5	4	4.40	3	4	4	4	4	3.80
79	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2.80	2	2	3	3	3	2.60	4	3	2	2	2	2.60
80	1	1	2	1	1	4	4	4	3	4	3.80	2	2	3	4	4	3.00	4	3	3	3	3	3.20
81	1	2	1	1	1	4	4	3	4	3	3.60	3	2	4	4	3	3.20	4	3	4	5	5	4.20
82	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3.60	2	2	3	4	4	3.00	4	5	5	5	5	4.80
83	1	1	3	1	1	4	4	4	4	5	4.20	3	3	4	5	4	3.80	5	5	5	5	5	5.00
84	1	1	2	1	1	3	4	5	4	5	4.20	4	5	5	5	4	4.60	4	5	5	5	4	4.60
85	1	2	3	1	1	5	3	4	4	4	4.00	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4	4.40
86	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	3	3	3.20
87	1	2	3	1	1	4	4	5	4	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4	4.20
88	1	1	2	1	1	5	3	5	5	5	4.60	3	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00
89	1	2	3	1	1	5	5	3	3	5	4.20	3	3	3	3	3	3.00	5	2	3	2	4	3.20
90	1	1	1	1	1	4	3	5	5	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40	4	3	3	3	3	3.20
91	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	5	5	4.80
92	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	3	3	4	3.80
93	1	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00
94	1	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4.20	3	5	3	3	3	3.40	3	4	4	4	3	3.60
95	1	1	2	3	1	4	3	5	5	4	4.20	4	5	5	4	5	4.60	4	3	4	4	4	3.80
96	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	5	4.40	4	5	4	4	4	4.20

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	71	74	74	74
	Wanita	25	26	26	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	68	70.8	70.8	70.8
	menikah	26	27.1	27.1	97.9
	Pernah menikah	2	2.1	2.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	48	50.0	50.0	50.0
	Diploma	21	21.9	21.9	71.9
	Sarjana	24	25.0	25.0	96.9
	Pasca Sarjana	3	3.1	3.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Tingkat Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	53	55.2	55.2	55.2
	Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	27	28.1	28.1	83.3
	Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	68	70.8	70.8	70.8
	4-6 tahun	12	12.5	12.5	83.3
	7-9 tahun	15	15.6	15.6	98.2
	> 10 tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Niat Berpindah

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5.2	5.2	5.2
KS	18	18.8	18.8	24.0
S	54	56.3	56.3	80.2
SS	19	19.8	19.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	16	16.7	16.7	19.8
S	57	59.4	59.4	79.2
SS	20	20.8	20.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	4.2	4.2	4.2
KS	16	16.7	16.7	20.8
S	46	47.9	47.9	68.8
SS	30	31.3	31.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	17	17.7	17.7	20.8
S	58	60.4	60.4	81.3
SS	18	18.8	18.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.1	2.1	2.1
KS	20	20.8	20.8	22.9
S	54	56.3	56.3	79.2
SS	20	20.8	20.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Work-Life

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	14	14.6	14.6	14.6
KS	17	17.7	17.7	32.3
S	46	47.9	47.9	80.2
SS	19	19.8	19.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	18	18.8	18.8	18.8
KS	11	11.5	11.5	30.2
S	50	52.1	52.1	82.3
SS	17	17.7	17.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5.2	5.2	5.2
KS	21	21.9	21.9	27.1
S	39	40.6	40.6	67.7
SS	31	32.3	32.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	15	15.6	15.6	18.8
S	53	55.2	55.2	74.0
SS	25	26.0	26.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Kompensasi

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	18	18.8	18.8	19.8
	S	48	50.0	50.0	69.8
	SS	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.1	3.1	3.1
	KS	21	21.9	21.9	25.0
	S	48	50.0	50.0	75.0
	SS	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	22	22.9	22.9	24.0
	S	51	53.1	53.1	77.1
	SS	22	22.9	22.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.2	5.2	5.2
	KS	17	17.7	17.7	22.9
	S	42	43.8	43.8	66.7
	SS	32	33.3	33.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.1	3.1	3.1
	KS	16	16.7	16.7	19.8
	S	56	58.3	58.3	78.1
	SS	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Niat Berpindah Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.91	.769	96
A2	3.98	.711	96
A3	4.06	.805	96
A4	3.95	.701	96
A5	3.96	.710	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.95	5.334	.691	.796
A2	15.87	6.195	.475	.852
A3	15.79	5.156	.704	.793
A4	15.91	5.602	.688	.798
A5	15.90	5.589	.681	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.85	8.379	2.895	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	159.192	95	1.676		
Within People					
Between Items	1.279	4	.320	1.202	.310
Residual	101.121	380	.266		
Total	102.400	384	.267		
Total	261.592	479	.546		

Grand Mean = 3.97

Lampiran 8 Reliability & Validitas Work-Life Balance (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.73	.946	96
B2	3.69	.977	96
B3	4.00	.871	96
B4	4.04	.739	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.86	7.739	.638	.848
B2	15.91	7.286	.711	.829
B3	15.59	7.570	.765	.813
B4	15.55	8.545	.672	.839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.59	11.991	3.463	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	227.831	95	2.398	11.549	.000
Within People	15.175	4	3.794		
Between Items	124.825	380	.328		
Residual	140.000	384	.365		
Total	367.831	479	.768		

Grand Mean = 3.86

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.09	.727	96
C2	3.97	.774	96
C3	3.98	.711	96
C4	4.05	.851	96
C5	3.99	.718	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.99	5.674	.487	.783
C2	16.11	5.408	.523	.773
C3	16.10	5.442	.586	.754
C4	16.03	4.557	.718	.705
C5	16.09	5.454	.572	.758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.08	7.888	2.809	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	149.867	95	1.578	.863	.486
Within People					
Between Items	1.117	4	.279		
Residual	122.883	380	.323		
Total	124.000	384	.323		
Total	273.867	479	.572		

Grand Mean = 4.02

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X2), Work-Life Balance (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.458	.42617

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Work-Life Balance (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.948	2	7.474	41.150	.000 ^b
	Residual	16.891	93	.182		
	Total	31.838	95			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Work-Life Balance (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	.346		3.088	.003
	Work-Life Balance (X1)	.438	.068	.524	6.432	.000
	Kompensasi (X2)	.296	.084	.287	3.521	.001

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja (Y)

Coefficients^a

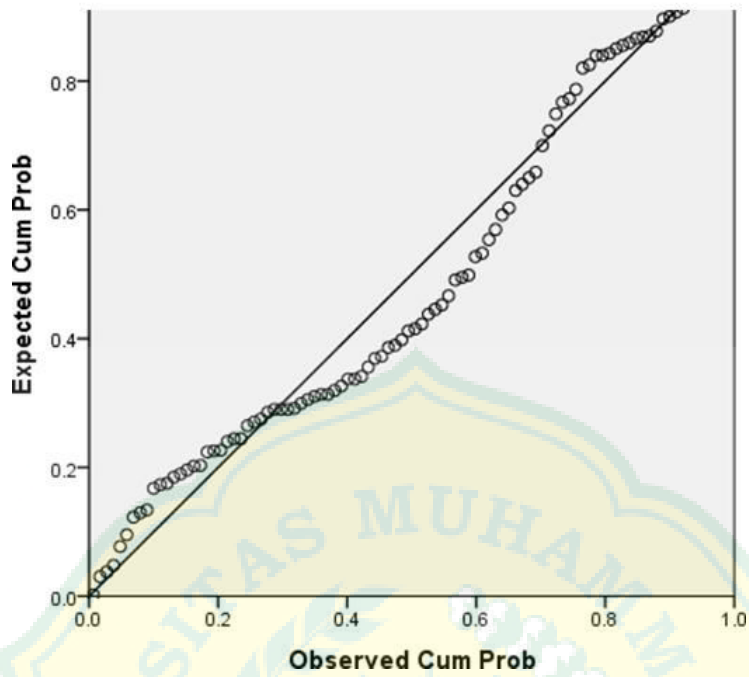
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work-Life Balance (X1)	.860	1.163
	Kompensasi (X2)	.860	1.163

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja (Y)

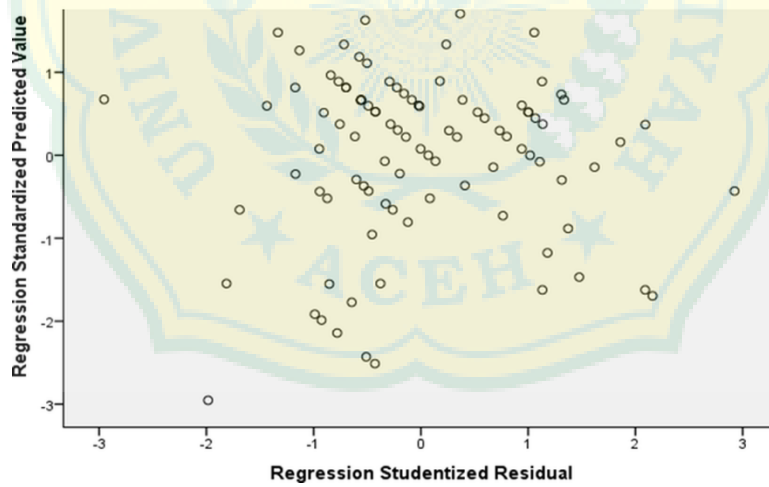


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja (Y)



Scatterplot
Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680	94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679	95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679	96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678	97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677	98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677	99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676	100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel