



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23403-23411

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada perusahaan *Food and Beverage* di Kota Semarang)

Aleandro Naufal Wibawa¹, Farah Chalida Hanoum², Aditiya Pratama Nugroho³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

aleandronaufalwibawa112@gmail.com, farahchalida@upgris.ac.id, aditiyapratama@upgris.ac.id

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia menghadapi masalah signifikan di industri makanan dan minuman, yaitu tingginya angka pengunduran diri, yang menyebabkan produktivitas menurun, biaya perekrutan dan pelatihan yang lebih tinggi, serta dampak negatif lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan angka pengunduran diri di perusahaan makanan dan minuman di Kota Semarang melalui variabel mediasi lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mensurvei pekerja di industri makanan dan minuman. Kuesioner skala Likert digunakan untuk pengumpulan data, dan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Squares (SmartPLS) digunakan untuk analisis data. Baik lingkungan kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat bukti kuat bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan negatif memengaruhi niat untuk meninggalkan posisi saat ini. Ketika kami menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, kami menemukan bahwa hal itu memang benar. Karyawan cenderung tidak ingin meninggalkan pekerjaan mereka jika perusahaan memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta berupaya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Temuan studi ini diharapkan dapat membantu bisnis meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention, Food and Beverage.*

1. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusianya [1]. Pada industri *food and beverage*, kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sangat bergantung pada kompetensi, keterampilan, dan komitmen karyawan [2]. Perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kondisi kerja agar karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu permasalahan yang masih sering dihadapi perusahaan pada sektor ini tingginya *turnover intention*, kecenderungan psikologis karyawan untuk keinginan meninggalkan organisasi secara sadar sebelum benar-benar melakukan pengunduran diri. Kondisi tersebut dapat berdampak konsekuensi bagi perusahaan, diantaranya menambah biaya rekrutmen dan *training* atau pelatihan, terhambatnya operasional perusahaan, serta menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan.

Tingginya tingkat *turnover* pada industri *food and beverage* menunjukkan bahwa sektor ini masih menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja. Berdasarkan laporan [3], rata-rata tingkat *employee turnover* pada industri restoran mencapai 79,6% per satu kalender tahun, lebih tinggi dibandingkan perusahaan atau industri lainnya. Temuan tersebut diperkuat oleh [4] yang melaporkan bahwa industri *food and beverage* memiliki tingkat *turnover* sekitar 75%, sedangkan rata-rata tingkat *turnover* pada sektor swasta hanya sekitar 46%. Perusahaan di sektor makanan dan minuman sebaiknya lebih memperhatikan elemen-elemen yang memotivasi karyawan untuk tetap bertahan atau berhenti, mengingat tingginya tingkat pergantian karyawan. Situasi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing jangka panjang, di samping meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan [5] dan [6].

Fenomena *turnover intention* pada industri *food and beverage* menjadi perhatian penting karena karakteristik pekerjaan pada sektor ini identik dengan jam kerja yang panjang, sistem kerja bergilir (*shift*), tekanan pelayanan

yang tinggi, serta tuntutan interaksi langsung dengan pelanggan. Tanpa adanya peraturan perusahaan yang selaras dengan kesejahteraan karyawan, situasi ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan individu. Selain itu, lingkungan kerja perusahaan yang kurang sehat, dari segi fisik maupun sosial, dapat menurunkan kenyamanan dalam pekerjaan dan mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini berdasarkan pada *Social Exchange Theory (SET)* yang diteliti oleh [7] dan dikembangkan oleh [8]. Menurut pandangan ini, organisasi dan karyawannya berada dalam hubungan yang saling menguntungkan [9]. Karyawan akan merespons positif ketika perusahaan membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Ini termasuk hal-hal seperti menjadi lebih loyal kepada perusahaan, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut [10]. Namun, jika perusahaan gagal memenuhi harapan karyawan, hal itu akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran sosial, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan karyawan berniat untuk berhenti bekerja [11]. Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti kerja dijelaskan oleh gagasan teoretis ini.

Menurut penelitian sebelumnya, tingkat kepuasan kerja seseorang dan niat mereka untuk meninggalkan posisi mereka saat ini dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian [12] menemukan “*work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*”. Penelitian [13] juga menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.” Di sisi lain, [14] menjelaskan bahwa “lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.” Khususnya di sektor makanan dan minuman Indonesia, studi-studi sebelumnya menemukan kesimpulan yang saling bertentangan mengenai kekuatan hubungan antara berbagai variabel.

2. Metode Penelitian

Untuk menyelidiki hubungan antar variabel dalam model penelitian, studi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan niat untuk berhenti kerja [15]. Kami memilih metode kuantitatif karena metode ini memberikan cara untuk mengevaluasi hipotesis secara objektif menggunakan data lapangan; hal ini memungkinkan kami untuk mengukur, menganalisis, dan menafsirkan korelasi antar variabel berdasarkan bukti.

2.1. Populasi dan Sample

Terdapat 96 partisipan dalam penelitian ini, dan semuanya bekerja di bisnis makanan dan minuman di Kota Semarang. Untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang adil untuk dipilih sebagai responden, sampel ditetapkan menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas. Sederhananya, pemilihan responden secara acak dari seluruh populasi dilakukan menggunakan pengambilan sampel acak dasar. Ukuran sampel penelitian ini dipilih menggunakan metode yang dirancang oleh William G. Cochran. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sampel secara memadai mencerminkan populasi yang diteliti dan dapat menangani analisis yang diperlukan.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian.
- Z^2 : Nilai distribusi normal pada tingkat kepercayaan 95% (taraf signifikansi 5%), yaitu 1,96
- p : Proporsi keberhasilan atau peluang benar sebesar 0,5 (50%)
- q : Proporsi kegagalan atau peluang salah sebesar 0,5 (50%)
- e : tingkat kesalahan (sampling error) yang ditetapkan sebesar 10% (0,1).

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = 96,04$$

Menurut rumus Cochran, penelitian ini membutuhkan setidaknya 96 partisipan. Oleh karena itu, 96 individu yang bekerja di bisnis makanan dan minuman di Kota Semarang dijadikan sampel penelitian. Untuk memastikan bahwa sampel tersebut secara akurat mencerminkan komunitas penelitian, rumus Cochran digunakan. Metode ini dipilih karena karakteristik populasi sasaran yang berbeda.

2.2. Operasi Variabel

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertumpu pada empat faktor utama yang kesemuanya saling berhubungan. Setiap variabel dioperasionalkan melalui sejumlah indikator yang telah mengacu pada penelitian terdahulu sehingga mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat yaitu:

1. *Work Life Balance* diukur berdasarkan indikator yang mencerminkan keseimbangan waktu antara kerja dan kehidupan pribadi, Keseimbangan keterlibatan peran, serta Keseimbangan kepuasan hidup dan kerja [16]
2. *Work Environment* diukur berdasarkan indikator seperti Kondisi fisik, Hubungan sosial antar karyawan, serta dukungan organisasi/manajemen [17]
3. *Job Satisfaction* diukur berdasarkan indikator yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan dalam hubungan kerja, serta kepuasan terhadap kompensasi yang diterima [18]
4. *Turnover Intention* diukur berdasarkan indikator seperti Keinginan mencari pekerjaan lain, Frekuensi berpikir untuk keluar, serta Perencanaan untuk resign [19].

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi bagi penelitian ini, kuesioner dikirimkan kepada para pekerja di bisnis makanan dan minuman di Kota Semarang. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk menyusun serangkaian pernyataan yang mewakili setiap variabel penelitian, mulai dari “skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*)”. Proses distribusi kuesioner dilakukan secara daring melalui platform Google Forms sehingga memudahkan responden dalam mengisi serta mengembalikan data penelitian [20].

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian yang menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) untuk evaluasi model pengukuran dimulai dengan uji validitas konvergen untuk menjamin bahwa setiap indikator cukup mewakili konstruk yang dimaksud. Nilai Mean Variance Extracted (AVE) dan outer loading digunakan untuk melakukan uji ini. Suatu konstruk dikatakan memiliki validitas konvergen yang sangat baik jika nilai AVE-nya lebih dari 0,50, dan suatu indikator dikatakan valid jika nilai AVE-nya lebih dari 0,70 [21]. Tabel 1 menyajikan temuan dari uji validitas konvergen studi ini.

Tabel 1. “Outer Loading

Variabel	Job Satisfaction	Turnover Intention	Work Environment	Work Life Balance
Job Satisfaction 1	0.873			
Job Satisfaction 2	0.870			
Job Satisfaction 3	0.887			
Job Satisfaction 4	0.878			
Job Satisfaction 5	0.900			

Job Satisfaction 6	0.869			
Job Satisfaction 7	0.871			
Turnover Intention 1		0.880		
Turnover Intention 2		0.867		
Turnover Intention 3		0.878		
Turnover Intention 4		0.863		
Turnover Intention 5		0.886		
Work Environment 1			0.871	
Work Environment 2			0.865	
Work Environment 3			0.876	
Work Environment 4			0.844	
Work Environment 5			0.876	
Work Environment 6			0.849	
Work Life Balance 2				0.874
Work Life Balance 3				0.850
Work Life Balance 4				0.891
Work Life Balance 5				0.884
Work Life Balance 6				0.853
Work Life Balance 1”				0.856

Berdasarkan data pada Tabel 1, semua indikator penelitian memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator cukup mencerminkan variabel yang dievaluasi. Dengan demikian, indikator untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Niat Berhenti Kerja semuanya memenuhi kriteria validitas konvergen.

Berikut nilai AVE disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2. Hasil Uji *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE
<i>Job Satisfaction</i>	0.771
<i>Turnover Intention</i>	0.765

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12345>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<i>Work Environment</i>	0.746
<i>Work Life Balance</i>	0.754

Menurut Tabel 2, semua konstruk penelitian memenuhi persyaratan minimum dengan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Semua variabel penelitian ditentukan memiliki validitas konvergen yang kuat karena temuan ini menunjukkan bahwa setiap konsep dapat menjelaskan sebagian varians dalam indikatornya secara memadai.

Konsistensi setiap indikator dalam menilai konstruk penelitian dipastikan dengan mengevaluasi reliabilitas instrumen selain pengujian validitas. Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach digunakan untuk pengujian reliabilitas; angka lebih besar dari 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan. Tabel 3 menampilkan hasil pengujian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite variabel</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0.951	0.951
<i>Turnover Intention</i>	0.923	0.924
<i>Work Environment</i>	0.932	0.932
<i>Work Life balance</i>	0.935	0.935

Keempat variabel penelitian—Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Niat Berhenti Kerja—memiliki nilai Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach yang lebih tinggi dari 0,70, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Dengan demikian, instrumen penelitian ini sesuai untuk pengumpulan data karena konsistensi internal yang baik dari semua konstruk.

Kemudian kami menggunakan koefisien determinasi (R-Square) untuk memeriksa kemampuan model dalam menjelaskan varians pada variabel endogen. Nilai R-Square antara 0,25 dan 0,75 menunjukkan daya yang relatif rendah, 0,50 dan 0,75 menunjukkan daya sedang, dan 0,25 dan 0,75 menunjukkan daya penjelasan yang besar, masing-masing, menurut [22]. Hasil uji R-Square ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. “Hasil Uji R-Square

Variabel	<i>R-square</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0.951
<i>Turnover Intention</i>	0.883

Berdasarkan Tabel 4, variabel *Job Satisfaction* memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,951, sedangkan *Turnover Intention* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,880. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik dalam menerangkan variasi pada masing-masing variabel endogen.

Evaluasi model struktural juga dilakukan melalui pengujian ukuran efek (*F-Square*) untuk mengetahui besarnya kontribusi setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan pada penelitian [23], nilai *F-Square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, sedangkan nilai 0,35 atau lebih menunjukkan pengaruh yang besar. Oleh karena itu, analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kontribusi masing-masing konstruk terhadap perubahan pada variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji *F-Square*

	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Environment</i>	<i>Work Life Balance</i>
<i>Job Satisfaction</i>		0.051		
<i>Turnover Intention</i>				

<i>Work Environment</i>	0.520	0.218		
<i>Work Life Balance</i>	0.456	0.001		

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 5, besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap konstruk endogen dapat dilihat melalui nilai *F-Square*. Variabel *Work Life Balance* menunjukkan kontribusi yang relative kecil terhadap *Job Satisfaction* 0,456 dan hamper tidak memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan nilai 0,001, sehingga pengaruhnya tergolong lemah. Di sisi lain, *Work Environment* memberikan kontribusi yang lebih besar dalam model *Turnover Intention* 0,218 dan sangat besar terhadap *Job Satisfaction* 0,520. Sementara itu, *Job Satisfaction* hanya menunjukkan pengaruh yang relatif kecil terhadap *Turnover Intention*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *F-square* sebesar 0,051.

Untuk menguji arah dan kekuatan hubungan antarvariabel dalam model penelitian, dilakukan analisis *path coefficient*. Nilai koefisien jalur menunjukkan arah hubungan, baik positif maupun negatif, sedangkan signifikansi hubungan diuji melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS dengan menggunakan kriteria *p-value* < 0,05 [24]. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila memenuhi kriteria tersebut sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Sebaliknya, apabila *p-value* melebihi 0,05 maka hubungan dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.

Tabel 6. Pengaruh Langsung”

Variabel	P values
<i>Job Satisfaction → Turnover Intention</i>	0.114
<i>Work Environment → Job Satisfaction</i>	0.000
<i>Work Environment → Turnover Intention</i>	0.001
<i>Work Life Balance → Job Satisfaction</i>	0.001
<i>Work Life Balance → Turnover Intention</i>	0.846

Nilai p sebesar 0,114 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti Kerja, menurut hasil uji koefisien jalur yang ditunjukkan pada tabel 6. Lingkungan Kerja, sebaliknya, terbukti secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja ($p = 0,000$). Lebih lanjut, nilai p untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap niat berhenti kerja adalah 0,001. Dengan nilai p sebesar 0,001, keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Di sisi lain, dengan nilai p hanya 0,846, keseimbangan kehidupan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan niat berhenti kerja.

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	P values
<i>Work Environment → Job Satisfaction → Turnover Intention</i>	0.184
<i>Work Life Balance → Job Satisfaction → Turnover Intention</i>	0.179

Kedua jalur tersebut gagal mencapai ambang batas signifikansi statistik, menurut uji efek mediasi yang ditunjukkan pada Tabel 7. Nilai p yang dihasilkan untuk jalur Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja

→ Niat Berhenti Kerja adalah 0,179, sedangkan nilai p yang dihasilkan untuk jalur Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Niat Berhenti Kerja adalah 0,184. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat Berhenti Kerja, karena kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengakibatkan penolakan hipotesis yang menguji dampak mediasi pada kedua hubungan tersebut.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis SmartPLS, tidak ada hubungan signifikan antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Niat Berhenti Kerja di antara karyawan perusahaan makanan dan minuman Semarang. Hipotesis pertama (H1) ditolak karena nilai p adalah 0,846, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis bahwa persepsi pekerja tentang keseimbangan kerja-kehidupan mereka berperan dalam niat mereka untuk berhenti kerja adalah salah.

Berdasarkan hasil ini, keseimbangan kerja-kehidupan mungkin bukan masalah terpenting ketika memutuskan apakah seorang karyawan akan tetap bekerja atau mencari pekerjaan di tempat lain. Studi sebelumnya tidak menemukan pengaruh substansial keseimbangan kerja-kehidupan terhadap niat berhenti kerja [25] dan [26], yang didukung oleh hasil ini.

2. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis, lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi niat karyawan di sebuah perusahaan makanan dan minuman di Semarang untuk keluar. Hipotesis kedua (H2) diterima karena, menurut analisis SmartPLS, nilai p sebesar 0,001 kurang dari tingkat signifikansi untuk pengujian hipotesis (0,05).

Berdasarkan temuan ini, lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi niat untuk keluar dari suatu organisasi ([27] dan [28]).

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa di antara pekerja industri makanan dan minuman Semarang, kepuasan kerja tidak memiliki dampak substansial terhadap niat berhenti kerja. Studi yang dilakukan menggunakan SmartPLS menghasilkan nilai t sebesar 0,114, yang menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05. Akibatnya, kita dapat mengesampingkan kemungkinan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi (H3).

Hasil survei ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [29] yang menemukan korelasi negatif antara kepuasan kerja dan niat untuk berhenti kerja. Menurut [30], yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat berhenti kerja, kesimpulan ini divalidasi.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Analisis yang dilakukan menggunakan pendekatan SmartPLS mengungkapkan bahwa kepuasan kerja di antara karyawan perusahaan makanan dan minuman di Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan kerja-hidup. Kami menerima hipotesis keempat (H4) karena nilai p kurang dari tingkat signifikansi 0,05 (0,001). Korelasi antara persepsi karyawan tentang keseimbangan kerja-hidup dan tingkat kepuasan kerja mereka adalah positif, menurut penelitian ini.

Temuan ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya [31] dan [32], yang juga menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang sehat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Akibatnya, pekerja mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka jika perusahaan membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan rumah tangga mereka.

5. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan makanan dan minuman secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kota Semarang. Karena hipotesis kelima (H5) ditemukan signifikan secara statistik dengan nilai p 0,000, maka hipotesis tersebut diterima oleh analisis SmartPLS.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka bekerja dalam suasana yang menyenangkan, aman, dan mendukung yang mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas dan berkomunikasi satu sama lain. Konsisten dengan penelitian lain, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan [33] dan [34].

6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*

Terdapat hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan niat berhenti kerja di antara karyawan di sebuah perusahaan makanan dan minuman di Kota Semarang. Namun, kepuasan kerja belum menjadi variabel mediasi dalam hubungan ini, menurut pengujian efek mediasi. Terdapat perbedaan signifikan antara kedua kelompok, dengan nilai p sebesar 0,179 dari analisis SmartPLS. Dengan demikian, kita dapat mengesampingkan kemungkinan bahwa keseimbangan kerja-hidup memengaruhi niat berhenti kerja melalui kepuasan kerja (H6).

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kerja-hidup membantu karyawan merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka, hal itu belum mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sederhananya, tidak ada peran mediasi untuk kepuasan kerja dalam hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan niat berhenti kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan niat berhenti kerja [35]. Akibatnya, tidak ada bukti adanya efek mediasi.

7. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*

Selanjutnya, terbukti bahwa Kepuasan Kerja bukanlah mediator antara Lingkungan Kerja dan Niat Berhenti Kerja dalam penelitian yang sama. Analisis SmartPLS menghasilkan nilai p sebesar 0,184, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga menyebabkan penolakan hipotesis ketujuh (H7).

Berdasarkan hasil ini, tampaknya peningkatan tempat kerja dapat membuat pekerja lebih bahagia dalam pekerjaan mereka, tetapi hal itu tidak cukup untuk mencegah mereka berencana untuk berhenti dari pekerjaan mereka sama sekali. Dengan skenario ini, masuk akal untuk berasumsi bahwa elemen lain, seperti tingkat gaji, tunjangan, fleksibilitas jadwal kerja, dan situasi ekonomi, memainkan peran yang lebih besar dalam menentukan apakah karyawan tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan temuan [36], yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan tempat kerja dan tidak ada hubungan antara keduanya.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak berhubungan secara signifikan dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Belum juga terbukti bahwa kepuasan kerja secara langsung memengaruhi niat untuk berhenti kerja. Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor di tempat kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat berkontribusi pada kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja gagal memediasi hubungan antara Keseimbangan Kerja-Hidup, Lingkungan Kerja, dan Niat untuk Berhenti Kerja. Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dijelaskan lebih baik oleh faktor-faktor selain peningkatan kepuasan kerja. Metode manajemen sumber daya manusia dapat diinformasikan oleh temuan penelitian ini, yang bermanfaat bagi organisasi makanan dan minuman. Regulasi tempat kerja harus mendorong karyawan untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang sehat dengan melakukan hal-hal seperti menetapkan jam kerja yang lebih fleksibel, mendistribusikan tugas secara lebih merata, dan memberikan waktu istirahat yang cukup. Untuk meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan, bisnis harus menyediakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk hubungan kerja. Kami mengantisipasi bahwa penerapan kebijakan ini akan membantu kami mempertahankan lebih banyak karyawan berbakat, menurunkan angka pergantian karyawan, dan memastikan keberlanjutan serta daya saing jangka panjang kami.

Referensi

1. Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social Exchange Theory: Systematic Review and Future Directions. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
2. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
3. BrioHR. (2023). *Sector Study: Food and Beverage*. <https://BrioHR.Com/Blog/Sector-Study-Food-and-Beverage/>.
4. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
5. Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *WidyaAmrita Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.

6. Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 untuk Penelitian Empiris*. Yoga Pratama.
7. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd Edition). Sage Publications.
8. Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
9. Hanoum, F. C., & Prabowo, H. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA SOCIETY 5.0*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
10. Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
11. Khansa, M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Serta Turnover Intention Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rimbo Ilir. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 1(4), 266–271.
12. Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
13. Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-life balance dan dampaknya terhadap intention turnover pada generasi millennial Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121–132.
14. Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3).
15. Pratama, A., & Hidayati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
16. Purnama, A., Pratikno, Y., & Jati, P. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction of Employees at PT. Permodalan Nasional Madani in Pekanbaru Branch. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 15–21. <https://doi.org/10.32938/ie.v7i1.9357>
17. Rahadiyanti, R. D., & Prahawati, W. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
18. Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378–1392.
19. Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). Peran Work-Life Balance dan Stress Kerja dalam Menciptakan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(2), 306–329. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.08>
20. Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction Mengeksplorasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan. *Equilibrium Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 515–528.
21. Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Generasi Z: The Influence Of Work Life Balance On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediating Variable Among Generation Z. *Journal Financial, Business and Economics*, 3(1), 60–72.
22. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
23. Syarif, D. S., Soelistya, D., & Suyoto. (2024). Strategy for Reducing Employee Turnover Intention: The Influence of Organizational Culture and Work Environment as Mediated by Job Satisfaction. *MANAZHIM: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 224–245. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4512>
24. Toast. (2024). *Restaurant turnover rate: How to calculate & reduce yours.* . <https://Pos.Toasttab.Com/Blog/on-the-Line/Restaurant-Turnover-Rate>.
25. Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*.
26. Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Yang Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 31–46.