

PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT WAHANA SEMESTA BENGKULU TELEVISI



SKRIPSI

OLEH

ANISA FAJRIAH

NPM: 2161201205

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT WAHANA SEMESTA BENGKULU TELEVISI



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

ANISA FAJRIAH
NPM: 2161201205

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT
WAHANA SEMESTA BENGKULU TELEVISI**



SKRIPSI

Oleh:

ANISA FAJRIAH

NPM: 2161201205

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Dr. Sri Ekowati M.M

NIDN.0211107001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Kanidiah, S.E., M.M

NIDN.0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT WAHANA SEMESTA BENGKULU TELEVISI

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memproleh Gelar Sarjana Manajemen




Hari : Sabtu
Tanggal : 30 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

ANISA FAJRIAH
NPM: 2161201205

Dewan Penguji:

- | | | |
|--|---------|---|
| 1. Drs. Khairul Bahrin, MM | Ketua |  |
| 2. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E.,M.M | Anggota |  |
| 3. Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M | Anggota |  |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.T.,M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Anisa Fajriah menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Agustus 2025



Anisa Fajriah
Npm. 2161201205

MOTTO

“ Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: "Fa inna ma'al-'usri yusra, inna ma'al-'usri yusra"

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

Ketika dunia berkata:

“ Menyerahlah, kamu tidak akan mampu”

Tetapi Allah berbisik

“Cobalah sekali lagi, kali- ini bersama-Ku”

(QS.At-Taubah:40)

“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release. What I mean by that is, knowing what things to keep and what things to release. You can't carry all things. Decide what is your to hold and let the rest go”
Taylor swif

“Takdir milik Allah, tapi usaha dan do’a milik kita. Terus berdo’a sampai Bismillah menjadi Alhamdulillah”

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, dan atas dukungannya dari orang-orang tercinta akhirnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Teruntuk cinta pertama saya, support system terbaik, dan panutan untuk mengarungi kehidupann, Ayahanda Joni Afrizal. terima kasih selalu berjuang dan memberikan yang terbaik dalam kehidupan penulis, rela berkorban tenaga, keringat, dan pikiran. Terima kasih atas kasih sayang dan semangat yang selalu ayah berikan kepada penulis. Terima kasih atas do'a yang di langitkan di setiap harinya. Meskipun mungkin beliau tidak sempat merasakan duduk dibangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis dan memberi motivasi agar penulis dapat menyelesaikan studi sampai sarjana.
2. Teruntuk pintu surgaku, separuh nyawaku, Ibunda Desy Murniati. Terima kasih dukungan, motivasi dan do'a disetiap sujud yang tidak pernah putus. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau. Terima kasih kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis. Terima kasih sudah jadi penguat, dan terimakasih untuk cinta tanpa syarat yang Ayah dan ibu berikan. Semoga ini menjadi satu langkah lebih maju untuk membahagiakan ibu dan ayah.
3. Adik- Adik penulis Muhammad Indra dan Jihan Fahira Maulida yang menjadi penyemangat utuk penulis, Terima kasih sudah menghibur penulis saat penulis terasa lelah mengerjakan skripsi ini.

4. Terima kasih juga kepada sepupu penulis Rifqi Rifaldy Hamsyah, Tante Gusnelly, Om An Atas dukungan dan do'a yang diberikan
5. Teruntuk nenek penulis yang penulis sebut Amak (Almh. Yusmawati) dan kakek yang penulis sebut Angku (Alm Abdul munir) Mungkin tidak bisa menemani setiap langkah penulis di bangku perkuliahan, tapi penulis yakin beliau senang dan bangga penulis sampai di titik ini.
6. Teruntuk diri sendiri, Anisa Fajriah. terima kasih sudah bertahan dan terus berjuang walaupun terkadang harus jatuh dan merangkak. berjalan selangkah demi selangkah untuk sampai ke titik yang lebih tinggi lagi.
7. Teman-teman yang penulis sayangi, yang selalu berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai sekarang, Terima kasih atas canda tawa, susah senang yang kita jalani.
8. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
9. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
10. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu..
11. Ibu Dr. Sri Ekowati, SE., MM selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Seluruh staf Universitas muhammadiyah bengkulu serta teman- teman angkatan 2021

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh *Job satisfaction* dan *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention* PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Peneliti sangat menyadari sepenuhnya, terselesaikannya penyusunan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Ibu Dr. Sri Ekowati, SE., MM selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini semoga Allah SWT memberi balasan yang setimpal atas kebaikan dn kemurahan hati mereka.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat di gunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, 30 Agustus 2025

Penulis

Anisa Fajriah

Npm: 2161201205

ABSTRAK

PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT WAHANA SEMESTA BENGKULU TELEVISI

Oleh :

**Anisa Fajriah¹
Sri Ekowati²**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan pt wahana semesta bengkulu televisi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 55 orang responden, menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), dan Uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi, yang semakin tidak tinggi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan. *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi, yang berarti ketika karyawan merasakan lebih banyak keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka, mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. *Job Satisfaction* (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Hal ini berarti bahwa, lebih banyak karyawan yang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan kerja mereka, lebih besar kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan. Ini adalah langkah maju ke arah hubungan yang baik

Kata Kunci : *Job Satisfaction, Work Life Balance, Turnover Intention*

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE
ON TURNOVER INTENTION AT PT WAHANA SEMESTA BENGKULU
TELEVISI**

By:
Anisa Fajriah¹
Sri Ekowati²

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work-life balance on turnover intention among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. This study used a quantitative method with a sample of 55 respondents using a total sampling technique. Data collection techniques used a questionnaire. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²) analysis, and hypothesis testing.

The results showed that job satisfaction did not have a positive and significant effect on turnover intention (Y) among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. The lower the level of employee satisfaction with their work, the more likely they were to leave the company. Work-life balance did not have a positive and significant effect on turnover intention (Y) among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. This means that when employees perceive a greater balance between their work and life, they are more likely to consider leaving the company. Job satisfaction (X₁) and work-life balance (X₂) had a positive and significant effect on turnover intention (Y) among employees of PT Wahana Semesta Bengkulu Television. This means that the more satisfied employees are with their jobs and have a better work-life balance, the more likely they are to leave the company. This is a step towards a good relationship.

Keywords: Job Satisfaction, Work Life Balance, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual.....	11
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	14
2.1.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	15
2.1.5 <i>Work Life Balance</i>	18
2.1.6 Indikator <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.7 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.8 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2.1.9 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Definisi Operasional.....	27
2.5 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Jenis Penelitian.....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2 Analisis Stastik Inferensial.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi.....	44
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	46
4.1.3 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	51
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	57
4.2 Pembahasan.....	59
4.2.1 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)..	60
4.2.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	63
4.2.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> (X_1) Dan <i>Work Life Balance</i> (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hasil penelitian yang Relevan	23
2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	27
3.1 Instrument Skala Likert.....	32
3.2 Kategori Penilaian Responden	34
3.3 Hasil Uji Validitas	36
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	38
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X_1).....	47
4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i> (X_2).....	48
4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	50
4.7 Hasil Uji Normalitas	52
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	52
4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.10 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	57
4.12 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
4.1 Hasil Uji Heterokedasitas (<i>Scatterplot</i>).....	53

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi data uji coba penelitian
3. Tabulasi data penelitian
4. Hasil uji coba penelitian dan hasil penelitian
5. Output uji Instrumen Penelitian
6. Hasil Output uji asumsi klasik, hipoteses dan lainnya
7. Output hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian
8. Output hasil karakteristik responden
9. r tabel,t tabel, dan f tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Materi SDM apakah bagian penting dan sangat diperlukan di dalam suatu pabrik karena kinerja SDM sangat memengaruhi keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi. Kinerja SDM sebuah organisasi adalah faktor penting untuk menentukan seberapa efektif sumber daya manusia suatu organisasi, berubah menjadi hanya satu kunci keberhasilan jangka panjang bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari mencapai kemajuan dan, kesuksesan rencana. Semua organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk sepenuhnya dikembangkan, dilatih, dan diberdayakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Djoemadi et al., 2019).

Sumber Daya Manusia menurut Afandi (2018) adalah seni dan ilmu yang mengontrol peran dan, hubungan pekerja secara efektif dan efisien sehingga maksud bisnis, pekerja, dan masyarakat tercapai. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan yang memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan dan meningkatkan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Akhirnya, kepuasan dipekerjakan akan meningkat sebagai hasil dari upaya organisasi untuk mewujudkan kondisi tersebut dengan memenuhi persyaratan dalam pekerjaan ataupun organisasi (Ferllianto & Saputra, 2023). Organisasi adalah organisasi yang kompleks yang bekerja sama untuk mengatur sumber daya manusia secara keseluruhan - keseluruhan penuh untuk mencapai maksud khusus. Setiap lembaga atau bisnis yang Program secara konsisten diarahkan untuk mencapai targetnya. Apabila suatu perusahaan mampu setelah mencapai tujuannya, organisasi tersebut dianggap efektivitas.

Mengidentifikasi dan, mengukur sikap kerja karyawan adalah salah satu standar untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar atau perusahaan (Panjaitan, 2018). Kesuksesan suatu koordinasi sangat didasarkan pada efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfungsi diterapkan. Akibatnya, perusahaan perlu mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan, seperti perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, dan dinamika persaingan industri yang semakin kompleks (Dessler, 2020).

Dalam dunia bisnis, manajemen adalah proses yang sangat penting karena mencakup langkah-langkah atau tahapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda, pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah tugas apa menantang. Karena itu, agar Pengembangan SDM dapat dilaksanakan, pihak terkait harus terlibat. Lembaga pendidikan Sumber daya manusia diperlukan dikelola dan dibuat secara berkelanjutan untuk mereka dapat berpartisipasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Untuk menjamin karyawannya puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan harus mempertimbangkan harapan-harapan yang dimiliki setiap pekerja, apabila pengelola perusahaan tidak efektif akan menyebabkan kinerja perusahaan yang buruk dan akan mengubah kinerja karyawan bisnis, salah satunya adalah apa dilakukan oleh pekerja karena perusahaan tidak mengawasi sumber daya manusia yang unggul, maksudnya motivasi karyawan untuk bekerja di tempat lain ataupun apa biasa disebut turnover intention dan berakhir dengan keputusan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, meninggalkan kerja dikenal sebagai keinginan berpindah.

Keinginan untuk pindah atau niat untuk pindah dapat mencakup hasrat, kebutuhan, atau fantasi untuk pergi pekerjaan tentang mencari pekerjaan tambahan atau menjalani karir yang berbeda. Menurut Tampubolon & Sagala (2020), turnover intention adalah ujung mulai semua perilaku yang terjadi karena karyawan tidak puas dengan posisi mereka di tempat kerja; jika karyawan tidak jika mereka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka mencari kerja lain. Karena karyawan yang tidak puas cenderung mempertimbangkan belanja berhenti dan mencari kerja lain. Dengan mempertimbangkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan turnover apakah ketika dipekerjakan tidak senang dengan tugas mereka dan berharap mencari kerja lainnya. Selain itu faktor yang menjaga keseimbangan dalam hidup antara kehidupan profesional dan pribadi dengan Pekerjaan dan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan juga berpengaruh pada terjadinya *turnover intention*.

Kemampuan seseorang untuk mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah menjalankan fungsinya melalui baik sehingga mereka tidak terlibat dalam konflik antara peran mereka dalam keluarga dan pekerjaan mereka serta merasa puas dan menguntungkan dari pekerjaan mereka. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang, semakin baik puas dipekerjakan dengan pekerjaan mereka lebih banyak tinggi dan jika rendahnya imbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan setelah itu tingkat memuaskan karyawan akan menurun. Kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan kemajuan pribadi dihubungkan dengan tekad dan karir dalam keseimbangan spiritual. Industri mendapatkan bonus karena konsep *balance* antara kerja dan hidup ini, yang memperbaiki kinerja dan, kreativitas pekerja.

Untuk mencapai keseimbangan antara hidup dan pekerjaan, seseorang harus melakukan aktivitas pekerjaannya dengan di dalam organisasi serta keluar rencana. Menurut Alvionita et al. (2022), keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah ide yang luas yang menggabungkan keseimbangan yang ada di antara pekerjaan dan, keinginan di satu pihak, dan kepuasan, liburan dan hubungan keluarga, di sisi lain. Menurut menjelaskan, ada kemungkinan bahwa upaya seseorang untuk "Work life balance" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana seseorang dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. pribadinya dengan hidup pekerjaannya dengan menyusun jadwal untuk menyelesaikan bertanggung jawab yang terkait dengan kerja mereka dan hidup keluarga mereka. Selain faktor *Worklife balance* faktor kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terjadinya *Turnover Intention*.

Perasaan bahagia karena pekerjaan dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja dari pandangan karyawan. Namun, dari perspektif industri, kepuasan pekerja akan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan perasaan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk memaksimalkan kinerja mereka (Latief et al., 2019). Kepuasan dalam pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh suasana tempat kerja karena tempat pekerjaan yang nyaman dan, menyenangkan akan membuat karyawan senang dan nyaman di tempat kerja, mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan secara optimis tentang kerja yang dihasilkan dari penilaian berbagai aspek kerja tersebut. Kepuasan dalam pekerjaan adalah hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memiliki kemampuan untuk menawarkan kondisi emosional yang baik atau tidak baik. Kepuasan melalui pekerjaan menunjukkan perasaan dipekerjakan melawan kerja mereka, itu ditunjukkan oleh tindakan yang positif dari pekerja ke pekerjaan mereka dan, semua berhadapan dengan lingkungan fisik pekerjaannya dan jika karyawan tersebut tidak puas atas pekerjaannya maka akan semakin besar peluang terjadinya turnover intention.

Fenomena perpindahan Karena karyawan adalah investasi perusahaan, ini menjadi masalah utama bagi perusahaan. Dalam hal dana, sumber daya, dan motivasi karyawan, peristiwa turnover dapat berdampak negatif pada perusahaan. Turnover adalah tanda bahwa sebagian karyawan telah meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus membayar semua harga yang dikeluarkan, mulai dari saat perekrutan hingga saat ini penyediaan tenaga kerja, dan karyawan yang hilang harus digantikan (Pawesti & Wikansari (2016). Salah satunya terjadi di TV PT Wahana Semesta Bengkulu.

PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi Perusahaan apa berada di Kota Bengkulu, Perusahaan ini merupakan perusahaan televisi lokal pertama di kota Bengkulu, yang menyiarkan acara antara lain hiburan dan serta informasi lokal, Dalam melakukan semua tugas, anggota staf akan dituntut memenuhi standar operasional (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan. Standar yang lebih tingginya dari pabrik akan menghasilkan lebih banyak tuntutan. keprofesionalan, tuntutan beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab perusahaan perusahaan sehingga

menyebabkan karyawan susah untuk mencapai keseimbangan kehidupan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga adanya indeks karyawan ingin keluar dari perusahaan.

PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi di kota Bengkulu menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan Data ini internal dari karyawan PT Wahana Semesta Bengkulu Bapak Galeh menunjukan tingkat turnover terjadi dalam satu tahun ada dua orang karyawan yang meninggalkan bisnis, berdasarkan obsevasi peneliti ke arah beberapa dipekerjakan terdapat Faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya keseimbangan antara hidup pribadi dan profesional. Ketidakseimbangan kehidupan dapatkan memicu munculnya gejala-gejala fisik dan psikologis yang mengganggu kinerja karyawan, sedangkan ketidakpuasan kerja juga dapat membuat karyawan kehilangan semangat melakukan pekerjaannya Kedua hal ini menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong *Turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk mengundurkan diri. Tujuan penjualan yang tinggi dapatkan berdampak negatif pada stabilitas organisasi, meningkatkan biaya perekrutan, dan menurunkan produktivitas perusahaan.

Studi mengenai pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi belum banyak dilakukan, sehingga penting mengeksplorasi hubungan diantara ketiga variabel ini. Dengan memahami komponen-komponen penyebab *turnover intention* bisnis dapat menghasilkan tempat pekerjaan yang lebih yang sehat dan nyaman. Penelitian ini diharapkan dapatkan membantu PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi dalam menghasilkan kebijakan sumber daya manusia yang ditujukan

untuk mengatasi Kepuasan kerja dan, keseimbangan pekerjaan dan hidup, serta menekan tingkat target turnover diperusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi yang dipimpin oleh bapak Pihan Pino yang Dimana PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi memiliki 55 karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai peneliti berfokus pada menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Wahana Semesta Bengkulu Televisi. Pemilihan topik ini didasarkan pada pentingnya memahami hubungan keseimbangan antara tingkat kepuasan kerja dan, kehidupan karya keras, dan hasrat pekerja tentang keluar dari bisnis, analisis seperti yang diharapkan dapat menawarkan berkontribusi yang baik dan berubah menjadi sebuah referensi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pada menciptakan keseimbangan kehidupan melalui pekerjaan dan penurunan kepuasan kerja terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan situasi diatas penulis melihat setiap karyawan memiliki masalah kinerja yang membedakan satu sama lain dengan tugas apa berbeda. Berdasarkan penjelasan dari atas dasar ini, penelitian yang disebutkan sebagai **"Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi"**

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut mulai konteks apa memiliki diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah apa akan digunakan sebagai subjek studi berikut: masalah yang dapat diidentifikasi adalah tingginya tingkat karyawan untuk keluar (*turnover intention*)

1. *Work life Balance* Kurang di terapkan sehingga membuat lambatnya pekerjaan di selesaikan dan membuat karyawan merasa jenuh akibat dorongan dari faktor internal karyawan
2. Kurangnya Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan menurutnya aktifitas perusahaan
3. Ada indikasi belum sepenuhnya karyawan merasa ada kecocokan antar individu dan kurangnya kepuasan kerja dan keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mengakibatkan karyawan akan melakukan *Turnover Intention*.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian berkualitas tinggi adalah yang terarah dan, memiliki batasan yang bertujuan untuk membatasi luas penelitian supaya tidak terlalu luas dan lebih terkonsentrasi dalam tujuan untuk mencegah kesalahan, jadi penelitian yang dilakukan tidak keluar dari topik pembahasan ”pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi”

1.4 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan dasar di atas, karenanya masalah pokok apa akan dikaji dalam studi Ini:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pt wahana semesta bengkulu televisi?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pt wahana semesta bengkulu televisi?
3. Apakah *job satisfaction* dan *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pt wahana semesta bengkulu televisi?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari background dan penjelasan masalah tersebut di atas, kemudian penulis dapatkan memberitahu tujuannya adalah seperti berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pt wahana semesta bengkulu televisi
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pt wahana semesta bengkulu televisi
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turover intention* pt wahana semesta bengkulu televisi

1.6 Manfaat Penelitian

Dapat disimpulkan bahwa manfaat penelitian ini mungkin diperoleh oleh peneliti, perusahaan dan, juga di sisi lain - lain. Berikut ini adalah manfaat dari:

1. Bagi penulis adalah tentang mendapatkan pengalaman dan wawasan terkait dengan kepuasan kerja, *work life balace* dan *turnover intention* PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi
2. Bagi PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi diharapkan hasil penelitian ini mungkin memberikan masukan rangka penyelidikan kebijakan apa berkaitan melalui *job satisfaction*, *work life balance* serta *turnover intention*.