

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Singkat PT. Galih Estetika Indonesia

PT Galih Estetika Indonesia, yang didirikan di Jakarta pada 1991 oleh Ibu Elis Rosmiati, awalnya bergerak di bidang pengolahan kayu sebelum berkembang merambah produksi tas, alas kaki, dan busana. Pada 1993, perusahaan ini memperluas jangkauannya dengan mendirikan cabang di Kuningan, Jawa Barat, yang secara khusus bergerak di bidang pengolahan Ubi Jalar menggunakan teknologi pengovenan dan pendinginan modern. Cabang tersebut beroperasi resmi dengan NPWP 1.364.751-6-042 dan SIUP nomor 1152/8338/09-02/PB/IV/93 yang diterbitkan di Jakarta pada 28 April 1993, dengan orientasi pasar ekspor yang ditujukan ke Jepang dan Korea.



Gambar 4.1

Logo PT. Galih Estetika Indonesia

Bisnis pengolahan ubi jalar memiliki peluang pasar yang menjanjikan, terutama di negara-negara maju. Di luar negeri, ubi jalar dipandang sebagai bahan makanan premium yang banyak dijual di toko hingga restoran internasional. Produk olahannya pun beragam, mulai dari ubi segar, ubi kering instan, tepung, pati, pasta, hingga ubi goreng beku. Selain itu, ubi jalar juga dimanfaatkan sebagai bahan baku aneka camilan seperti snack, permen, gula fruktosa, dan berbagai minuman berbasis sari pati ubi jalar.

4.1.1.2. Visi, Misi dan Tujuan PT. Galih Estetika Indonesia

Visi perusahaan adalah Menjadi Perusahaan unggul yang berstandar internasional dengan memanfaatkan peluang pasar *export* dan lokal serta memberdayakan potensi agri bisnis indonesia.

Misi perusahaan PT. Galih Estetika Indonesia adalah:

1. Mengolah ubi jalar menjadi berbagai macam produk bermutu dan berkualitas dengan berorientasi laba serta berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar.
2. Memajukan dan memberikan kesempatan berkembang pada petani, pekerja dan masyarakat Indonesia

Tujuan Perusahaan PT. Galih Estetika Indonesia adalah:

1. Menghasilkan berbagaimacam produk yang sesuai dengan pangsa pasar sehingga dapat menambah profit untuk perusahaan.
2. Meningkatkan Kesejahteraan karyawan PT. Galih Estetika Indonesia.
3. Memberdayakan Masyarakat melalui konsep kemitraan dalam menanam ubi jalar untuk memenuhi kebutuhan bahan baku.

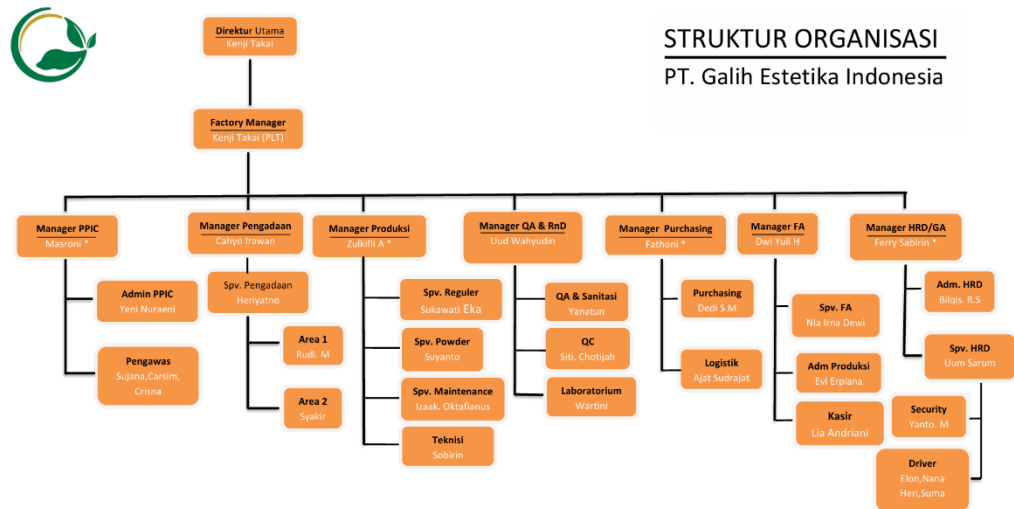
4.1.1.3. Struktur Organisasi PT. Galih Estetika Indonesia

Struktur Organisasi PT. Galih Estetika Indonesia menerapkan struktur organisasi fungsional yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang sekaligus merangkap jabatan sebagai *Factory Manager* (PLT). Di bawah komando tertinggi tersebut, seluruh operasional perusahaan dibagi ke dalam tujuh departemen utama yang masing-masing dipimpin oleh seorang Manajer, yaitu Departemen PPIC, Pengadaan, Produksi, QA & RnD, *Purchasing*, FA (*Finance & Accounting*), serta HRD/GA.

Guna menunjang efisiensi operasional pabrik, tiap-tiap departemen dilengkapi dengan struktur internal yang spesifik. Sektor teknis lapangan yang meliputi pengawasan reguler dan produk bubuk, pemeliharaan fasilitas, teknisi, pemetaan wilayah kerja, penjaminan mutu, sanitasi, hingga laboratorium dikelola langsung oleh Departemen Produksi, Pengadaan, serta QA & RnD. Sementara itu, aktivitas administrasi, pengawasan internal, pengadaan barang, logistik, dan pengelolaan kasir berada di bawah kendali departemen pendukung seperti PPIC, *Purchasing*, dan FA. Adapun Departemen HRD/GA memegang tanggung jawab atas

manajemen kepegawaian sekaligus operasional umum yang membawahi satuan pengamanan dan staf pengemudi.

Berikut adalah gambaran struktur organisasi PT. Galih Estetika Indonesia:



Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Galih Estetika Indonesia

Dengan adanya struktur organisasi yang terarah di PT. Galih Estetika Indonesia berfungsi memudahkan seluruh karyawan dalam memahami sistem serta alur kerja yang berlaku. Selain itu, kejelasan struktur ini membantu setiap individu untuk mengetahui posisi, batas wewenang, dan tanggung jawab mereka secara transparan. Hal tersebut berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas perusahaan yang menjadi lebih efektif, efisien, dan terkoordinasi dengan baik.

4.1.1.4. Proses Produksi

PT. Galih Estetika Indonesia berfokus pada efisiensi dan efektivitas kerja untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan tanpa mengesampingkan mutu produk. Demi memuaskan para buyer, standar kualitas tinggi dijaga melalui sistem manajemen mutu GMP serta dukungan infrastruktur yang memadai. Keamanan dan kebersihan produk juga dijamin melalui penerapan regulasi kesehatan kerja (*Personal Hygiene*) dan lingkungan pabrik yang saniter (*Sanitary Environment*).

Adapun tahapan dalam alur proses produksi komoditas ubi di perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Proses Pemilahan (*Sorting*): Menyeleksi ubi berdasarkan kelayakan mutu, varietas, dan ukuran. Hanya ubi berukuran besar dan sedang yang diteruskan ke lini produksi, sementara ukuran kecil (TO) dipisahkan.
2. Pencucian (*Washing*): Membersihkan residu tanah yang melekat pada ubi demi menjaga higiene produk dari segala jenis kontaminan.
3. Pemanggangan (*Baking*): Mematangkan ubi menggunakan oven khusus dengan durasi sekitar 2-3 jam hingga memicu keluarnya aroma harum yang khas.
4. Pengupasan & Sortir Mutu (*Peeling & Checking*): Mengupas kulit ubi hasil oven sekaligus menginspeksi keberadaan benda asing atau kerusakan pada daging ubi.
5. Pengemasan Kedap Udara (*Packing & Vacuum*): Memasukkan ubi kupas ke dalam kemasan plastik steril dan menyedot sisa oksigen di dalamnya melalui sistem vakum.
6. Perebusan & Pembekuan (*Boiling & Freezing*): Merebus ubi kemasan untuk membunuh bakteri *E. coli*, kemudian langsung membekukannya guna mengunci kesegaran produk.
7. Pengepakan Akhir: Memindai produk beku lewat sensor *metal detector* untuk menjamin keamanan dari cemaran logam, lalu menyusunnya ke dalam kardus pembungkus.
8. Pemuatan (*Loading*): Mengangkut produk akhir menggunakan kontainer berpendingin ukuran 20/40 *feet* untuk komoditas ekspor ke Jepang dan Korea Selatan.

4.1.2. Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran mengenai responden yang terlibat sebagai sampel dalam penelitian ini diuraikan secara komprehensif berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 195 karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Profil demografis para responden tersebut dikaji melalui lima dimensi utama, yakni identitas gender, kelompok usia, tingkat pendidikan, unit kerja tempat mereka bertugas, serta lama pengabdian di perusahaan.

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kriteria	jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	74	37,9%
2.	Perempuan	121	62,1%
Total		195	100%

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari total 195 karyawan PT. Galih Estetika Indonesia yang menjadi responden, mayoritas didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 121 orang atau sebesar 62,1%, sementara sisanya adalah laki-laki sebanyak 74 orang atau 37,9%. Dominasi tenaga kerja perempuan ini sejalan dengan corak operasional pabrik, di mana perempuan dinilai lebih unggul dalam aspek ketelitian dan kecepatan tangan, sehingga banyak ditempatkan pada divisi pencucian, pengupasan, sortir, dan pengepakan ubi. Di sisi lain, dengan populasi yang lebih sedikit, karyawan laki-laki difokuskan untuk mengemban tugas-tugas yang memerlukan ketahanan fisik, termasuk menjalankan permesinan berat serta memindahkan material produk berskala besar dari satu lini ke lini produksi lainnya.

4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kriteria	jumlah	Persentase
1.	< 28 Tahun	123	63,1%
2.	29 – 44 Tahun	69	35,4%
	45 – 60 Tahun	3	1,5%
Total		195	100%

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan Tabel mayoritas responden berada pada rentan usia < 28 Tahun sebanyak 123 orang 63%. Usia ini merupakan usia produktif Dimana karyawan

cenderung memiliki energi, ketahanan kerja, dan adaptabilitas yang tinggi terhadap tuntutan pekerjaan di lini produksi. Sebanyak 69 orang 35,4% untuk responden usia 29-44 tahun dan sisanya sebanyak 3 orang sebanyak 1,5% komposisi ini menunjukkan dominasi oleh mereka yang berusia < 28 tahun karena dilai usia tersebut masih dalam usia produktif.

4.1.2.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 195 karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kriteria	jumlah	Persentase
1.	SMP/MTS	10	5,13%
2.	SMA/SMK	172	88,21%
3.	Diploma 3	2	1,03%
4.	S1	11	5,64%
Total		195	100%

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK yaitu sebanyak 172 orang 88,21%. Sementara itu, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 11 orang 5,64%, SMP/MTS sebanyak 10 orang 5,13%, dan Diploma 3 sebanyak 2 orang 1,03%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu dengan tingkat pendidikan menengah atas.

4.1.2.4. Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan divisi pekerjaan dari 195 karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

No	DIVISI	jumlah	Persentase
1.	STAF	31	15,90%
2.	PPIC	26	13,33%
3.	BAKAR	6	3,08%
4.	CUSTOM CUT	23	11,79%
5.	POWDER	15	7,69%
6.	PASTA	65	33,33%
7.	FINISHING	16	8,21%
8.	UMUM	13	6,67%
Total		195	100%

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan data divisi responden, mayoritas responden berasal dari divisi PASTA sebanyak 65 orang 33,33%, sedangkan jumlah responden paling sedikit berasal dari divisi BAKAR sebanyak 6 orang 3,08%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan pada divisi PASTA.

4.1.2.5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 195 karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	9	4,6%
2.	1 – 3 Tahun	130	66,7%
3.	3 – 5 Tahun	35	17,9%
4.	> 5 Tahun	21	10,8%
Total		195	100%

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan masa kerja responden, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun yaitu sebanyak 130 orang 66,7%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3–5 tahun sebanyak 35 orang 17,9%, masa kerja lebih dari 5 tahun

sebanyak 21 orang 10,8%, dan kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang 4,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam perusahaan.

4.1.3. Teknik Analisis Data

4.1.3.1. Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis ini yaitu untuk mengetahui terkait gambar dari kepuasan kerja (X_1), *worklife balance* (X_2), *training* (X_3), dan *turnover intention* (Y) hasil dari output SPSS 25 Mengenai analisa deskriptif data variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.6
Hasil Deskriptif *Turnover Intention*

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic		Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Turnover Intention	195	24.00	31.00	55.00	8421.00	43.1846	.37933	5.29703	28.059
Valid N (listwise)	195								

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 195 responden, variabel *turnover intention* tercatat memiliki nilai terendah sebesar 31,00 dan nilai tertinggi sebesar 55,00, sehingga menghasilkan rentang *range* data sebesar 24,00. Selain itu, variabel ini memiliki nilai rata-rata *mean* sebesar 43,18 dengan standar error sebesar 0,379. Sebaran data tersebut juga ditunjukkan oleh nilai standar deviasi sebesar 5,297 dan variansi sebesar 28,059. Adapun visualisasi visual mengenai skor kriteria untuk variabel *turnover intention* ini dapat dicermati pada gambar di bawah ini:

1. Skor Kriterion Y

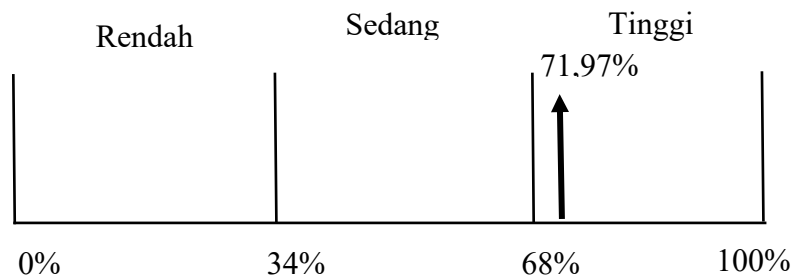
$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 6 \times 195$$

$$SK = 11.700$$

$$\begin{aligned}
 \%Skor &= \frac{Skor\ Angket}{Skor\ Kriterion} \\
 &= \frac{8421}{11.700} \times 100\% \\
 &= 71,97 \text{ (Kriterion Tinggi)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai perhitungan dalam variabel *turnover intention* (Y) diketahui nilai kriteriumnya sebesar 71,97% yang mana itu terletak pada kriterium tinggi dengan interval = 68% - 100% sehingga dapat digambarkan dalam daerah kriterium sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Deskriptif *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, variabel *turnover intention* (Y) diperoleh dari 195 responden dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 43,18, skor minimum 31, dan skor maksimum 55. Nilai rata-rata tersebut apabila dikonversi ke dalam bentuk persentase menunjukkan angka 71,97%, yang menempatkan variabel *turnover intention* pada kategori tinggi sesuai dengan rentang interval 68%-100%. Perolehan persentase ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki dorongan yang cukup besar untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

b. Analisis Deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Tabel 4.7
Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Kepuasan Kerja	195	47.00	32.00	79.00	11173.00	57.2974	.70045	9.78131	95.674
Valid N (listwise)	195								

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Merujuk dari hasil analisis statistik deskriptif pada tabel di atas, diketahui bahwa dari keseluruhan 195 responden yang menjadi sampel penelitian, variabel kepuasan kerja menunjukkan skor minimum (terendah) sebesar 32,00 dan skor maksimum (tertinggi) sebesar 79,00. Jarak penyebaran data riil yang dihasilkan melalui nilai rentang (*range*) adalah sebesar 47,00. Lebih lanjut, variabel ini memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 57,2974 dengan tingkat standar error sebesar 0,70045.

Keragaman variasi data tersebut ditunjukkan pula oleh nilai standar deviasi sebesar 9,78131 dan nilai variansi sebesar 95,674. Adapun gambaran visual mengenai skor kriteria variabel kepuasan kerja dalam analisis deskriptif ini dapat dicermati pada gambar berikut:

2. Skor Kriterium X_1

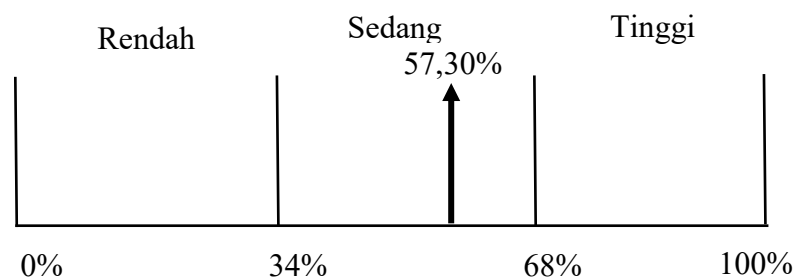
$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 10 \times 195$$

$$SK = 19.500$$

$$\begin{aligned} \%Skor &= \frac{Skor\ Angket}{Skor\ Kriterium} \\ &= \frac{11173}{19500} \times 100\% \\ &= 57,30 \text{ (Kriterium Sedang)} \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai perhitungan dalam variabel kepuasan kerja (X_1) diketahui nilai kriteriumnya sebesar 57.30% yang mana itu terletak pada kriterium sedang dengan interval = 34% - 67% sehingga dapat digambarkan dalam daerah kriterium sebagai berikut:



Gambar 4.4
Grafik Deskriptif Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh dari 195 responden dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 57,30, skor minimum 32, dan skor maksimum 79. Nilai rata-rata tersebut apabila dikonversi ke dalam bentuk persentase menunjukkan angka 57,30%, yang menempatkan variabel kepuasan kerja pada kategori sedang sesuai dengan rentang interval 34%-68%. Perolehan persentase ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya, namun belum mencapai taraf yang optimal.

c. Analisis Deskriptif variabel *Worklife Balance* (X_2)

Tabel 4.8
Hasil Deskriptif *Worklife Balance*

	Descriptive Statistics								
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Worklife Balance	195	52.00	20.00	72.00	10315.00	52.8974	.56015	7.82210	61.185
Valid N (listwise)	195								

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 195 responden yang dijadikan sampel penelitian, variabel *worklife balance* (X_2) menunjukkan skor terendah sebesar 20,00 dan skor tertinggi sebesar 72,00, dengan selisih rentang data sebesar 52,00. Lebih lanjut, variabel ini menghasilkan nilai rata-rata sebesar 52,8974 dengan standar error 0,56015, sementara tingkat variasi data tercermin dari standar deviasi sebesar 7,82210 dan nilai varians sebesar 61,185. Adapun pengelompokan skor berdasarkan kriteria untuk variabel *worklife balance* ini dapat dilihat pada gambar berikut:

3. Skor Kriteria X_2

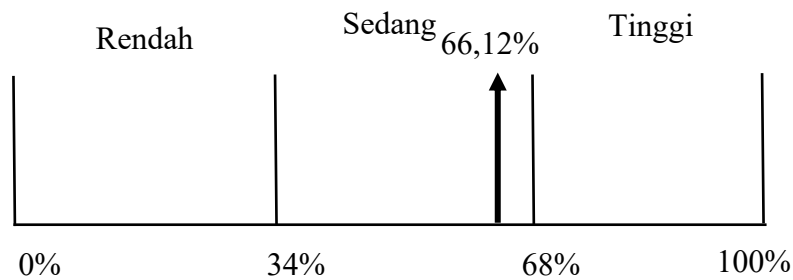
$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 8 \times 195$$

$$SK = 15.600$$

$$\begin{aligned} \%Skor &= \frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriteria}} \\ &= \frac{10315}{15600} \times 100\% \\ &= 66,12\% \text{ (Kriteria Sedang)} \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai perhitungan dalam variabel *worklife balance* (X_2) diketahui nilai kriteriumnya sebesar 66,12% yang mana itu terletak pada kriterium sedang dengan interval = 34% - 67% sehingga dapat digambarkan dalam daerah kriterium sebagai berikut:



Gambar 4.5
Grafik Deskriptif *Worklife Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, variabel *worklife balance* (X_2) diperoleh dari 195 responden dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 52,90, skor minimum 20, dan skor maksimum 72. Nilai rata-rata tersebut apabila dikonversi ke dalam bentuk persentase menunjukkan angka 66,12%, yang menempatkan variabel *worklife balance* pada kategori sedang sesuai dengan rentang interval 34%-68%. Perolehan persentase ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah cukup mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, meskipun belum sepenuhnya mencapai level yang optimal.

d. Analisis Deskriptif variabel *Training* (X_3)

Tabel 4.9
Hasil Deskriptif *Training*

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic Std. Error		Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Training	195	41.00	23.00	64.00	9402.00	48.2154	.59969	8.37428	70.129
Valid N (listwise)	195								

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, diketahui bahwa dari keseluruhan 195 responden yang dijadikan sampel penelitian, variabel *training* (X_3) mencatatkan skor terendah sebesar 23,00 dan skor tertinggi sebesar 64,00, dengan selisih rentang data aktual di lapangan sebesar 41,00. Lebih lanjut, variabel ini menghasilkan nilai rata-rata sebesar 48,2154 dengan standar error sebesar 0,59969, sementara tingkat variasi data turut tercermin dari standar deviasi sebesar 8,37428 dan nilai varians sebesar 70,129. Adapun pengelompokan skor berdasarkan kriteria untuk variabel *training* ini dapat disimak pada gambar berikut:

4. Skor kriteria X_3

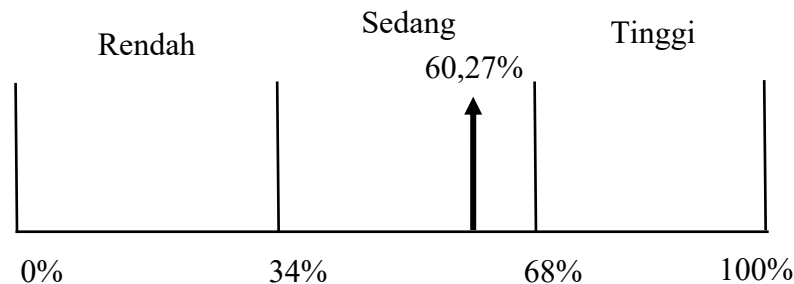
$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 8 \times 195$$

$$SK = 15.600$$

$$\begin{aligned} \%Skor &= \frac{Skor\ Angket}{Skor\ Kriteria} \\ &= \frac{9402}{15600} \times 100\% \\ &= 60,27\% \text{ (Kriteria Sedang)} \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai perhitungan dalam variabel *training* (X_3) diketahui nilai kriteriumnya sebesar 60,27% yang mana itu terletak pada kriteria sedang dengan interval = 34% - 67% sehingga dapat digambarkan dalam daerah kriteria sebagai berikut:



Gambar 4.6
Grafik Deskriptif *Training*

Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, variabel *training* (X_3) diperoleh dari 195 responden dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 48,22, skor minimum 23, dan skor maksimum 64. Nilai rata-rata tersebut apabila dikonversi ke dalam bentuk persentase menunjukkan angka 60,27%, yang menempatkan variabel *training* pada kategori sedang sesuai dengan rentang interval 34%-68%. Perolehan persentase ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan menilai program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan sudah cukup memadai, meskipun belum sepenuhnya mencapai taraf yang optimal.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1. Uji Normalita

Analisis uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel residual dalam model regresi yang dibentuk berdistribusi normal. Proses pengujian ini diolah menggunakan bantuan software SPSS 25 melalui dua metode utama, yaitu analisis grafis dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk menentukan terpenuhinya asumsi ini, dilakukan penilaian terhadap nilai signifikansi data. Apabila hasil signifikansi menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka disimpulkan bahwa data residual tersebut telah memenuhi kriteria distribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.14299891
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.026
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan data pada tabel mengenai hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Dikarenakan angka tersebut berada di atas ambang batas standar 0,05, maka kriteria pengujian terpenuhi dan disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya hubungan yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam suatu model

regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak munculnya gejala multikolinearitas, artinya antar variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Dalam pengujian ini, dua parameter yang digunakan sebagai tolok ukur adalah nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

Menurut Ghozali (2021), pengujian ini bertujuan untuk melihat variabilitas suatu variabel independen yang tidak dipengaruhi oleh variabel independen lainnya. Fenomena multikolinieritas ditandai dengan rendahnya nilai *tolerance*, yang secara otomatis akan meningkatkan nilai VIF (karena $IF = 1/tolerance$). Oleh karena itu, tingginya nilai VIF menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat (kolinieritas) antar variabel bebas. Untuk memastikan model regresi yang disusun sehat, standar baku yang diterapkan adalah nilai *tolerance* harus melebihi 0,10 dan nilai *VIF* tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	65.052	2.373		27.419	.000		
	Kepuasan Kerja	-.253	.039	-.466	-6.440	.000	.610	1.638
	Worklife Balance	-.024	.043	-.035	-.558	.578	.811	1.233
	Training	-.127	.045	-.201	-2.835	.005	.636	1.574

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel Coefficients di atas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,610, variabel *worklife balance* sebesar 0,811, dan variabel training sebesar 0,636, di mana ketiganya telah melebihi batas minimal 0,10. Sejalan dengan hal tersebut, nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja 1,638, *worklife balance* 1,233, dan training 1,574 secara keseluruhan berada di bawah ambang batas maksimal 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat dan dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menelaah apakah varians dari residual dalam model regresi bersifat tidak seragam atau berubah-ubah di setiap pengamatan. Suatu model regresi dikatakan layak apabila tidak ditemukan indikasi

heteroskedastisitas di dalamnya, melainkan memperlihatkan varians yang stabil dan seragam atau yang lazim disebut sebagai homoskedastisitas. (Ghozali, 2021)

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga data yang diuji bersifat homoskedastis.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka model dinyatakan mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga data yang diuji tidak memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.959	1.456		1.345	.180
	Kepuasan Kerja	-.026	.024	-.099	-1.076	.284
	Worklife Balance	.046	.026	.140	1.760	.080
	Training	.007	.028	.023	.253	.800

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser, di mana setiap variabel independen diregresikan terhadap nilai absolut residual ABS_RES, keputusan diambil dengan mengacu pada nilai signifikansi masing-masing variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,284, *worklife balance* sebesar 0,080, dan *training* sebesar 0,800. Mengingat nilai signifikansi ketiga variabel tersebut seluruhnya melampaui batas toleransi $0,05$ $p > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Guna menganalisis seberapa besar pengaruh gabungan dari sejumlah variabel bebas terhadap variabel terikat, penelitian ini menerapkan metode regresi berganda. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel kepuasan kerja, work-life balance, dan training secara bersamaan memberikan dampak terhadap tingkat turnover intention karyawan. Pembentukan model persamaan regresi linier tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS, dengan hasil selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	65.052	2.373		27.419	.000
	Kepuasan Kerja	-.253	.039	-.466	-6.440	.000
	Worklife Balance	-.024	.043	-.035	-.558	.578
	Training	-.127	.045	-.201	-2.835	.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, maka diperoleh interpretasi untuk uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 65,052 - 0,253(X_1) - 0,024(X_2) - 0,127(X_3)$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 65,052 bermakna bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X_1), *worklife balance* (X_2), dan *training* (X_3) semuanya bernilai 0, maka *turnover intention* diprediksi berada pada angka 65,052.
2. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar -0,253 mengindikasikan bahwa dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan, setiap kenaikan satu satuan skor pada Kepuasan Kerja akan diikuti oleh penurunan *turnover intention* sebesar 0,253 skor.
3. Koefisien regresi variabel *worklife Balance* (X_2) sebesar -0,024 mengindikasikan bahwa dengan asumsi variabel lain tidak mengalami

perubahan, setiap kenaikan satu satuan skor pada *worklife balance* akan diikuti oleh penurunan *turnover intention* sebesar 0,024 skor.

4. Koefisien regresi variabel *training* (X3) sebesar -0,127 mengindikasikan bahwa dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan, setiap kenaikan satu satuan skor pada *training* akan diikuti oleh penurunan *turnover intention* sebesar 0,127 skor.

4.1.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini diterapkan untuk mengukur sejauh mana kemampuan seluruh variabel independen secara bersamaan dalam menerangkan variasi maupun besaran pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat kontribusi kolektif dari variabel kepuasan kerja (X_1), *worklife balance* (X_2), dan *training* (X_3) dalam membentuk tingkat *turnover intention* (Y) pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) versi 25, diperoleh rangkuman keluaran analisis determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Output Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.379	4.17541

a. Predictors: (Constant), Training, Worklife Balance, Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Hasil analisis data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,388. Angka tersebut mencerminkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja, *worklife balance*, serta *training* secara simultan terhadap *turnover intention* adalah sebesar 38,8%. Di sisi lain, sebagian besar porsi sisanya yaitu sebesar 61,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam pengujian ini. Penentuan nilai determinasi ini dilakukan melalui aplikasi SPSS.

Dengan demikian mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan namun belum berhasil diidentifikasi dalam penelitian ini, berdasarkan peneliti terdahulu Menurut Sari & Aprilia (2025) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, komitmen, dan organisasi. Oleh karena itu, hasil ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor penyebab *turnover intention* karyawan dapat menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021), uji F simultan ditujukan untuk mengonfirmasi apakah serangkaian variabel bebas yang diteliti mampu memengaruhi variabel terikat secara kolektif. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh secara bersamaan antara variabel kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* terhadap *turnover intention*. Secara teknis, analisis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung melampaui F tabel, maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dapat diterima. Adapun ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2113.452	3	704.484	40.409	.000 ^b
	Residual	3329.901	191	17.434		
	Total	5443.354	194			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Training, Worklife Balance, Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Hasil uji simultan yang tercermin pada tabel ANOVA memperlihatkan nilai F hitung sebesar 40,409 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria pengujian, nilai signifikansi tersebut jauh berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa variabel kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia.

4.1.7.2. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, hal tersebut mengisyaratkan bahwa variabel bebas yang bersangkutan memiliki peran yang berarti dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 4.16
Hasil Output Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.052	2.373		27.419	.000
	Kepuasan Kerja	-.253	.039	-.466	-6.440	.000
	Worklife Balance	-.024	.043	-.035	-.558	.578
	Training	-.127	.045	-.201	-2.835	.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Data Diolah Peneliti 2026*

Berdasarkan tabel diatas berikut ini penjelasan uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Berdasarkan hasil olah data, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -6,440 dengan angka signifikansi Sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan, $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi yang negatif -0,253 menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan secara nyata menurunkan tingkat *turnover intention*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,578 $> 0,05$ dan koefisien regresi sebesar -0,024. Nilai koefisien yang sangat kecil ini mengindikasikan bahwa perubahan pada *work-life balance* hampir tidak memberikan pengaruh terhadap naik turunnya *turnover intention* pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Dengan demikian, dalam model penelitian ini, *worklife balance* bukan menjadi faktor penentu utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja, sementara kepuasan kerja dan training justru terbukti berpengaruh signifikan.
3. Pengaruh *training* terhadap *turnover intention* Berdasarkan hasil analisis, variabel *training* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,835 dengan angka signifikansi sebesar 0,005. Nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,005 < 0,05$) membuktikan bahwa secara parsial variabel Training berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi yang bernilai negatif -0,127 mengindikasikan hubungan yang berkebalikan artinya, pelaksanaan program pelatihan atau *training* yang semakin optimal dan berkualitas di dalam perusahaan terbukti mampu menekan atau menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan secara signifikan.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan data penelitian ini dikumpulkan dari 195 responden karyawan PT. Galih Estetika Indonesia melalui kuesioner untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berada pada rentang usia di bawah 28 tahun (123 orang, 63,1%), diikuti kelompok usia 29-44 tahun (69 orang, 35,4%), dan kelompok usia 45-60 tahun (3 orang, 1,5%). Dominasi usia produktif awal ini sejalan dengan tuntutan pekerjaan di lini produksi yang membutuhkan energi, daya tahan kerja, dan adaptabilitas tinggi.

Karyawan pada tahap awal karier cenderung lebih terbuka terhadap peluang kerja baru dibandingkan karyawan senior. (Ardyputri & Ariyanto, 2023) Sehingga dominasi responden usia produktif awal turut melatarbelakangi tingginya *turnover intention* pada penelitian ini. Berikut dipaparkan pengaruh masing-masing variabel penelitian terhadap *turnover intention*:

4.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Worklife Balance* dan *Training* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,409 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penetapan keputusan mengacu pada dua syarat, yaitu nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F hitung yang melampaui F tabel. Berdasarkan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 191$, diperoleh F tabel sebesar 2,65. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 telah memenuhi syarat pertama, sedangkan F hitung 40,409 turut melampaui F tabel 2,65, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga model regresi yang dibangun dinilai fit dan layak digunakan. Hasil ini masuk akal mengingat keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi umumnya tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek pengalaman kerja yang saling melengkapi. Dengan demikian, hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga H1 diterima.

4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel Coefficients, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien B sebesar -0,253, nilai t hitung sebesar -6,440, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah batas toleransi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tanda negatif pada koefisien tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat berlawanan arah, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi, begitu pula sebaliknya. Lebih dari itu, nilai Beta sebesar -0,466 menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel yang paling dominan dibandingkan *work-life balance* dan *training* dalam memengaruhi *turnover intention*, sehingga menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi prioritas utama yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya menekan angka *turnover*.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui kerangka Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2017), khususnya melalui dua kebutuhan psikologis dasar, yaitu kebutuhan otonomi dan kebutuhan keterhubungan. Kebutuhan otonomi merujuk pada kondisi ketika individu merasa memiliki kendali dan kebebasan dalam menentukan arah tindakannya, sedangkan kebutuhan keterhubungan berkaitan dengan rasa diterima, dihargai, dan terhubung secara bermakna dengan lingkungan sosialnya. Kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini merepresentasikan terpenuhinya kedua kebutuhan tersebut, di mana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya pada dasarnya adalah karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi, memiliki hubungan positif dengan rekan kerja maupun atasan, serta merasakan bahwa kontribusinya diakui dan bermakna bagi perusahaan.

Temuan ini didukung oleh pernyataan Putri (2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya *turnover intention* dalam organisasi. Hal ini turut diperkuat oleh hasil penelitian Farhani dan Amelia (2025), Mahayasa *et al.* (2023), serta Mangumbang *et al.* (2023) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa terpenuhinya ekspektasi

emosional dan profesional karyawan di lingkungan kerja akan memperkuat loyalitas mereka, sehingga kepuasan kerja yang tinggi berperan sebagai faktor pelindung yang efektif dalam menekan keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Dengan demikian, hasil pengujian parsial (Uji *t*) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga H2 diterima.

4.2.3. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik, *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,578 ($>0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,024. Nilai koefisien yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa perubahan pada *worklife balance* hampir tidak memberikan pengaruh terhadap naik-turunnya *turnover intention* pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia. Dengan demikian, dalam model penelitian ini, *worklife balance* bukan menjadi faktor penentu utama, berbeda dengan kepuasan kerja yang terbukti sebagai prediktor paling dominan (Beta = -0,466) dibandingkan *work-life balance* dan *training*.

Ditinjau dari perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), *worklife balance* pada dasarnya mencerminkan pemenuhan kebutuhan otonomi, yaitu kondisi ketika individu merasa berdaulat atas penggunaan waktu dan energinya di luar pekerjaan. Tidak signifikannya pengaruh *worklife balance* secara parsial ini mengindikasikan bahwa kebutuhan otonomi saja belum cukup kuat menjadi penentu keputusan karyawan untuk bertahan, dibandingkan kebutuhan keterhubungan yang direpresentasikan oleh kepuasan kerja. Meskipun demikian, temuan ini tidak dapat diartikan bahwa perusahaan boleh mengabaikan aspek *work-life balance* sepenuhnya, mengingat hasil uji F menunjukkan bahwa *worklife balance* tetap berkontribusi ketika digabungkan dengan kepuasan kerja dan *training* secara simultan.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Pangau *et al.* (2023), Rony dan Jelita (2023), serta Sepang *et al.* (2023), yang menemukan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan dalam menekan *turnover intention*. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *worklife balance* dapat bervariasi tergantung pada karakteristik dan kondisi kerja masing-masing organisasi, sehingga pada kelompok

karyawan dalam penelitian ini, kepuasan kerja tampak memiliki peran yang jauh lebih dominan dibandingkan *worklife balance*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, mengingat model yang digunakan hanya menguji pengaruh langsung *worklife balance* terhadap turnover intention, tanpa melibatkan variabel mediasi yang dapat menjembatani hubungan antara keduanya. *Worklife balance* diduga memengaruhi *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara, di mana karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan lebih dahulu merasakan peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan intensi untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan hasil uji F, di mana kontribusi *worklife balance* baru terlihat nyata ketika bersinergi dengan kepuasan kerja dan training secara simultan, sehingga peran individualnya belum dapat ditangkap sepenuhnya melalui model pengujian langsung yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji *worklife balance* dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai jalur pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t), variabel *work-life balance* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,578 ($>0,05$), sehingga H3 ditolak, yang berarti *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Galih Estetika Indonesia.

4.2.4. Pengaruh Training Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa *training* memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar -2,835 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,127) menunjukkan hubungan yang berkebalikan, artinya semakin optimal dan berkualitas program pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri.

Ditinjau dari perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), temuan ini dapat dijelaskan melalui kebutuhan kompetensi yang menjadi salah satu pilar utama dalam teori tersebut. SDT menegaskan bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki

dorongan untuk merasa mampu, berkembang, dan menguasai tantangan dalam lingkungan kerjanya, kebutuhan yang secara langsung distimulasi oleh program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Ketika organisasi secara konsisten menyediakan pelatihan berkualitas, karyawan akan merasakan bahwa perusahaan berinvestasi pada pertumbuhan profesional mereka, sehingga memunculkan rasa dihargai yang memperkuat motivasi untuk tetap bertahan. Sebaliknya, ketika kebutuhan kompetensi tidak terpenuhi akibat minimnya program pelatihan, karyawan cenderung mencari lingkungan kerja lain yang lebih mampu memfasilitasi perkembangan diri mereka. Nilai Beta sebesar -0,201 menegaskan bahwa *training* memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menekan *turnover intention*, meskipun pengaruhnya tidak sebesar kepuasan kerja sebagai prediktor paling dominan dalam model penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pangau *et al.* (2023), Rony dan Jelita (2023), serta Sepang *et al.* (2023), yang juga menemukan bahwa program pelatihan yang dikelola dengan baik berfungsi sebagai alat retensi karyawan yang efektif. Melalui pelatihan yang berkualitas, karyawan tidak hanya merasa kemampuan kerjanya meningkat, tetapi juga merasa dihargai dan melihat adanya investasi jangka panjang dari perusahaan terhadap masa depan kariernya, sehingga mendorong loyalitas dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji *t*), variabel *training* memperoleh nilai *t* hitung sebesar -2,835 dengan nilai signifikansi 0,005 ($<0,05$), sehingga H_4 diterima, yang berarti *training* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Estetika Indonesia.