

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DALAM PERSPEKTIF ISLAM
TERHADAP *INTENTION TO REMAIN* PADA GENERASI
MILLENNIAL : MEDIASI *PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING*
(Studi Kasus PT Pos Indonesia KCU Surakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

NABILA NUR MAHARSIWI

NIM. 19.52.11.038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DALAM PERSPEKTIF ISLAM
TERHADAP *INTENTION TO REMAIN* PADA GENERASI MILLENIAL :
MEDIASI PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
(Studi Kasus PT Pos Indonesia KCU Surakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

NABILA NUR MAHARSIWI
NIM. 19.52.11.038

Surakarta, 17 Oktober 2023

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen pembimbing skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NABILA NUR MAHARSIWI

NIM : 19.52.11.038

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul ***“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP INTENTION TO REMAIN PADA GENERASI MILLENNIAL : MEDIASI PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (Studi Kasus pada Karyawan PT POS INDONESIA KCU SURAKARTA)”***. Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya,

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 17 Oktober 2023



Nabila Nur Maharsiwi

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : NABILA NUR MAHARSIWI
NIM : 19.52.11.038
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul ***“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP INTENTION TO REMAIN PADA GENERASI MILLENIAL : MEDIASI PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (Studi Kasus pada Karyawan PT POS INDONESIA KCU SURAKARTA)”***.

Dengan ini sata menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima snaksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 17 Oktober 2023



Nabila Nur Maharsiwi

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Nabila Nur Maharsiwi

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Nabila Nur Maharsiwi NIM. 19.52.11.038 yang berjudul.

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP *INTENTION TO REMAIN* PADA GENERASI MILENIAL MEDIASI : *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* (Studi Kasus pada PT POS INDONESIA KCU SURAKARTA


Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 17 Oktober 2023
Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
NIP. 19721109 199903 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DALAM PERSPEKTIF ISLAM
TERHADAP *INTENTION TO REMAIN* PADA GENERASI
MILLENNIAL : MEDIASI *PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING*
(Studi Kasus PT Pos Indonesia KCU Surakarta)**

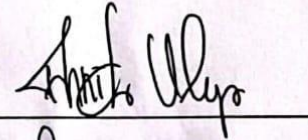
Oleh :

NABILA NUR MAHARSIWI
NIM. 19.52.11.038

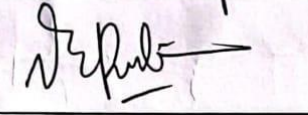
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Selasa tanggal 07 November 2023 M / 23 Rabiul Akhir 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

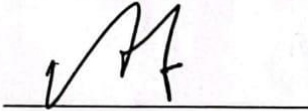
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIP.19920930 202321 2 035



Penguji II
Dr. Hj. Datien Eriska Utami, S.E., M.Si.
NIP. 19750824 199903 2 005

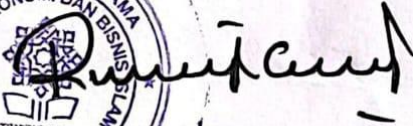


Penguji III
Dr. Arif Muanas, S.E., M.Sc.
NIP. 19760101 201101 1 005



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

-Q.S Al Baqarah Ayat 286-

“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.”

-Taylor Swift-

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa karya yang sederhana ini untuk :

1. Orang tua tercinta Bapak Joko, Ibu Resia Windy Muninggar, serta Ibu Marti yang selalu melantunkan doa, memberikan dukungan, semangat, motivasi, bimbingan serta kasih sayang yang tidak dapat ternilai besarnya.
2. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik.
3. Keluarga tercinta teman-teman seperjuangan MBS B. Terimakasih atas segala motivasi, kekompakan dan kegilaan kalian selama ini. Saya merasa bersyukur bisa mengenal kalian di bangku perkuliahan ini.
4. Keluarga tercinta teman-teman seperjuangan MBS B angkatan 2019. Terimakasih dukungan dan kekompakan kalian selama ini. Saya bersyukur bisa mengenal kalian.
5. Gimbu Geng (Rona, Ratna, Amal, Mimin, dan Anggun) yang telah memberi dukungan dan semangat selama perkuliahan dimulai.
6. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan sarana untuk mengembangkan diri lewat akademisi dan organisasi. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi, membalas kebaikan hati dan memudahkan segala urusannya.
7. Untuk diriku sendiri, terimakasih telah mampu melewati semua ini dengan bahu yang kuat.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP *INTENTION TO REMAIN* PADA GENERASI MILLENIAL : MEDIASI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu dan adik saya, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah B angkatan 2019 dan sahabat sahabat saya, terimakasih atas motivasi dan semangat yang berikan.
8. Seluruh teman seperjuangan aktivis kampus yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa
9. Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 17 Oktober 2023

Nabila Nur Maharsiwi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam Terhadap *Intention To Remain* pada Generasi Milenial Mediasi : *Psychological Well-Being*. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 101 responden Karyawan Milenial PT Pos Indonesia KCU Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS Versi 26. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan pengujian t statistic sebagai uji hipotesis dan uji sobel sebagai uji mediasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Remain*, *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, dan *Psychological Well-Being* memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Intention To Remain*.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi *Intention To Remain*. *Intention To Remain* dapat ditingkatkan dengan *Work Life Balance* dan *Psychological Well-Being*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. Jika *psychological well-being* pada karyawan milenial tinggi maka akan meningkatkan *intention to remain* pula. Karyawan milenial yang mampu membagi waktu dalam bekerja, keluarga, dan spiritual akan mengalami kesejahteraan pada psikologisnya karena tidak ada konflik peran antar ketiganya, sehingga mereka merasa nyaman dan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Intention To Remain*, *Psychological Well-Being*

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the effect of Work Life Balance in an Islamic Perspective on Intention To Remain in the Mediated Millennial Generation: Psychological Well-Being. The sample used is non probability sampling with purposive sampling technique as many as 101 respondents of Millennial Employees of PT Pos Indonesia KCU Surakarta. This study uses quantitative research methods using a questionnaire as data collection material which is analyzed with the help of IBM SPSS Software Version 26. Data analysis using multiple linear regression using t statistical testing as a hypothesis test and sobel test as a mediation test.

The results of this study prove that Work Life Balance in an Islamic Perspective has a positive and significant effect on Intention To Remain, Work Life Balance in an Islamic Perspective has a positive and significant effect on Psychological Well-Being, and Psychological Well-Being mediates the relationship between Work Life Balance and Intention To Remain.

The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence Intention To Remain. Intention To Remain can be improved by Work Life Balance and Psychological Well-Being. Therefore, it can be concluded that the higher the work life balance, the higher the psychological well-being. If psychological well-being in millennial employees is high, it will also increase intention to remain. Millennial employees who are able to divide their time between work, family, and spirituality will experience psychological well-being because there is no role conflict between the three, so they feel comfortable and choose to continue working at the company.

Keywords: Work Life Balance, Intention To Remain, Psychological Well-Being.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Penelitian.....	11
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.7 Sistematika Penulisan	14

BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 <i>Work life balance</i>	15
2.1.2 <i>Intention to remain</i>	22
2.1.3 <i>Psychological well-being</i>	26
2.2 Penelitian Yang Relevan	31
2.3 Kerangka Penelitian.....	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.2 Jenis Penelitian	40
3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel	41
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Variabel Penelitian	43
3.7 Definisi Operasional Variabel	44
3.8 Teknik Analisis Data	47
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	47
3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif	48
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.4 Uji Ketepatan Model.....	50

3.8.5	Analisis Regresi Berganda.....	50
3.8.6	Uji Hipotesis (Uji Statistik T).....	51
3.8.7	Analisis Jalur (Path Analysis).....	51
3.8.8	Uji Sobel	53
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		54
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1.	Profil PT Pos Indonesia KCU Surakarta.....	54
4.1.2.	Visi dan Misi	55
4.2.	Analisis Deskripsi Responden	55
4.3.	Teknik Analisis Data	59
4.3.1.	Uji Instrumen Penelitian	59
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.3.	Uji Ketepatan Model	69
4.4.4.	Analisis Regresi Berganda	72
4.4.5.	Uji Hipotesis (Uji t).....	75
4.4.6.	Analisis Jalur (Path Analysis)	77
4.5.7.	Uji Sobel.....	80
4.4.	Pembahasan Hasil Analisis Data	82
BAB V PENUTUP.....		89
5.1.	Kesimpulan.....	89
5.2.	Keterbatasan Penelitian	90
5.3.	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		92
LAMPIRAN.....		98

Lampiran 1. 1 Jadwal Penelitian	98
Lampiran 1. 2 Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 1. 3 Tabulasi Data	103
Lampiran 1. 4 Hasil Uji Deskriptif Responden	112
Lampiran 1. 5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	114
Lampiran 1. 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	118
Lampiran 1. 7 Daftar Riwayat Hidup	120
Lampiran 1. 8 Surat Izin Penelitian	121
Lampiran 1. 9 Surat Keterangan Turnitin	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ringkasan Research Gap	10
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 3. 1 Skala Interval	43
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	57
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	58
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I.....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Persamaan II	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II.....	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I	69
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan I.....	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II.....	71

Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan II.....	72
Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan I.....	73
Tabel 4. 20 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II.....	73
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Persamaan I.....	75
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Persamaan II.....	76
Tabel 4. 23 Hasil Analisis Jalur Persamaan I.....	77
Tabel 4. 24 Hasil Analisis Jalur Persamaan II.....	78
Tabel 4. 25 Klasifikasi Hasil Analisis Jalur.....	88
Tabel 4. 26 Hasil Uji Sobel.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hal Yang Diinginkan Generasi Z dan Milenial Dalam Bekerja	3
Gambar 2. 1 Model Penelitian	35
Gambar 3. 1 Analisis Jalur (Path Analysis)	51
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	62
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	66
Gambar 4. 3 Hasil Analisis Jalur.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Jadwal Penelitian	98
Lampiran 1. 2 Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 1. 3 Tabulasi Data.....	103
Lampiran 1. 4 Hasil Uji Deskriptif Responden.....	112
Lampiran 1. 5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	114
Lampiran 1. 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	118
Lampiran 1. 7 Daftar Riwayat Hidup.....	120
Lampiran 1. 8 Surat Izin Penelitian.....	121
Lampiran 1. 9 Surat Keterangan Turnitin	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

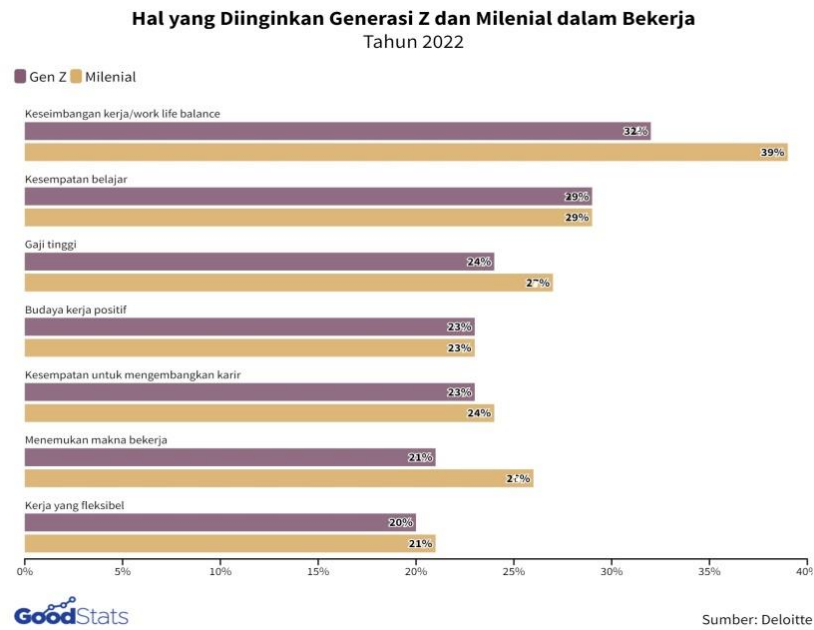
Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin meningkat berdampak pada seluruh aspek kehidupan manusia. Untuk menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia menjadi aspek terpenting dalam suatu lingkungan organisasi yang akan membawa dampak pada produktivitas organisasi. Era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat bersaing di pasar global, yang mana keberhasilan suatu perusahaan sangat didukung oleh kondisi dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kata lain, karyawan menjadi bagian krusial dalam menghadapi persaingan global serta mempertahankan kelangsungan perusahaan. Bagi perusahaan, pegawai produktif adalah pegawai yang berkinerja baik sehingga mendatangkan keuntungan bagi perusahaan dan mempunyai kemampuan bersaing yang lebih besar. Menurut Rohida (2018) sumber daya manusia yang berkualitas, sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dengan kompetensi setiap karyawan yang ada.

Saat ini perusahaan menyadari bahwa terdapat perspektif yang berbeda tentang pekerjaan karyawan yang terlibat dalam sistem perusahaan. Perbedaan tersebut dapat diamati melalui generasi saat ini yang dinyatakan produktif bekerja dalam perusahaan, yaitu generasi milenial atau generasi Y. Generasi milenial yaitu generasi yang lahir pada tahun 1981-2000, yang mana pada tahun 2022

memasuki usia 22-41 tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (2021) jumlah milenial Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 25,87% dari seluruh populasi, dan jumlah milenial di Jawa Tengah sebanyak 24,93%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa saat ini generasi milenial memasuki usia produktif yang akan mendominasi angkatan kerja.

Generasi milenial merupakan sumber daya manusia dengan potensi luar biasa yang sangat diperlukan saat ini, dimana teknologi komunikasi menjadi yang terdepan. Mereka lahir dan tumbuh pada era teknologi, sehingga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi. Kemampuan ini membuat generasi milenial menjadi informatif, kreatif, inovatif, ambisius, menyukai tantangan, dan mampu berpikir global. Namun generasi ini memiliki karakteristik “kutu loncat” atau mudah berpindah pekerjaan dan loyalitas yang rendah apabila tidak puas akan apresiasi yang diberikan perusahaan. Milenial mudah berpindah tempat kerja apabila sedikit saja merasa tidak nyaman, selain itu mereka sangat pemilih bila ingin melamar pekerjaan (Gayatri, 2020).

Gambar 1. 1 Hal Yang Diinginkan Generasi Z dan Milenial Dalam Bekerja



Pada survei yang dilakukan Deloitte di tahun 2022 yang terhubung dengan 14.808 Gen Z dan 8.412 generasi milenial di 46 negara, menyebutkan bahwa empat dari 10 Gen Z dan 24% milenial ingin meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun terakhir lalu melakukan *turnover*. Gaji, kesehatan mental, dan kelelahan menjadi alasan utama milenial untuk meninggalkan pekerjaan, namun mereka memilih bertahan apabila mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Survei tahun ini terdapat peningkatan *intention to remain* sebanyak 53%, yang mana hal tersebut merupakan salah satu hasil perusahaan dalam melakukan retensi karyawan (Deloitte, 2022). Angka *turnover* karyawan Indonesia meningkat 10% pada tahun 2019 terutama di perusahaan startup, diyakini perusahaan yang lingkungan kerjanya banyak dicari oleh milenial. Dilansir dari CNN (2022), saat ini Inggris telah melakukan uji coba untuk memotong hari kerja selama empat hari

dalam seminggu, yang dilaksanakan selama 6 bulan dan melibatkan 3.300 karyawan dari 70 perusahaan. Selama uji coba tersebut karyawan akan tetap menerima gaji secara utuh, hal tersebut dilakukan agar karyawan tetap mempertahankan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan begitu karyawan akan merasa terpenuhi secara material dan psikis, sehingga akan meningkatkan *intention to remain*.

Perpindahan karyawan akan merugikan perusahaan terlebih jika karyawan tersebut memiliki potensi. Dampak dari perpindahan karyawan dapat menghentikan kegiatan perusahaan sehingga produktivitas menurun. Maka dari itu, perusahaan perlu menggali faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* sekaligus mengambil tindakan untuk menurunkannya. Perpindahan karyawan dapat dicegah selama perpindahan tersebut masih dalam tahap niat (Elison & Purba, 2021).

Salah satu cara untuk mencegah karyawan melakukan *turnover* adalah dengan melakukan retensi karyawan melalui peningkatan *intention to remain* atau niat bertahan pada karyawan. *Intention to remain* merupakan niat karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi tanpa adanya paksaan, yang mana hal tersebut tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan milenial. Manajemen memiliki peran penting untuk mengendalikan *intention to remain* karyawan, seperti memberikan dan memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan saat bekerja. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya (Surantoro & Solichin, 2020). Tingkat *turnover* yang tinggi di kalangan milenial akan menyebabkan

masalah bagi produktivitas perusahaan di masa mendatang, seperti meningkatnya investasi rekrutmen, seleksi, serta training.

Menurut survei yang dilakukan Deloitte, karyawan milenial lebih mementingkan *work life balance* dalam pekerjaannya. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada sejauh mana karyawan akan bertahan pada organisasi. *Work life balance* mengacu pada keseimbangan antara dua kepentingan seperti kehidupan di tempat kerja dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga dapat memiliki waktu yang seimbang tanpa merasa terbebani atau fokus pada satu hal (Mauludi & Kustin, 2022). Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan membuat mereka sulit untuk mewujudkan kesenangan diri, karena disebabkan adanya aspek kehidupan yang dirasa lebih penting seperti keluarga dan pekerjaan. Keterbatasan tersebut akan mengorbankan kehidupan pribadi yang menjadi salah satu *concern* utama bagi milenial.

Work life balance dimaknai sebagai keadilan dalam pembagian sumber daya, hubungan timbal balik, pencapaian kualitas hidup, serta kesetaraan kehidupan duniawi maupun akhirat. Keseimbangan kehidupan kerja bukan sekedar dilihat dari segi kehidupan duniawi, tetapi juga dalam kehidupan yang menjadi tujuan akhir dari kehidupan abadi di akhirat. Kesejahteraan manusia merupakan tujuan umum dari hukum islam. Sedangkan tujuan khusus yaitu *maqasid al-Shariah*, yang bertujuan untuk memastikan keseimbangan, kehidupan, serta perlindungan (Dennira & Ekowati, 2020).

Ketidakberhasilan karyawan untuk mencapai *work life balance* akan berdampak pada isu kesehatan berupa gangguan kesehatan fisik dan psikis

(Frisdayanti & Handoyo, 2021). Oleh karena itu, karyawan milenial yang terlibat dalam kegiatan waktu luang seperti melakukan hobi dapat merasakan *leisure satisfaction* yang berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Karyawan yang tidak dapat memenuhi *work life balance* akan merasa kurang bahagia karena kebutuhan psikis belum terpenuhi, yang mana dapat mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut akan menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan atau melakukan *turnover* (John et al., 2020).

PT Pos Indonesia merupakan perusahaan tertua di Indonesia yang bergerak pada bidang pelayanan publik. Sebagai perusahaan terdahulu tentunya saat ini banyak pesaing yang memiliki bisnis serupa. Dalam hal ini PT Pos Indonesia terus melakukan inovasi dan strategi untuk menghadapi persaingan global. Karyawan memiliki peran penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, seperti memberikan pelayanan secara maksimal kepada *customer*. Perusahaan layaknya juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan saat bekerja, demi meningkatkan produktifitas karyawan.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
1	Juni	145	-
2	Juli	137	8
3	Agustus	142	-
4	September	140	2
5	Oktober	143	-
6	November	139	4
7	Desember	145	-
8	Januari	142	3
9	Februari	139	2
10	Maret	145	-
11	April	144	1
12	Mei	140	4

Sumber: Manajemen SDM PT Pos Indonesia KCU Surakarta

Pada tabel tersebut dijelaskan jumlah karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta mengalami penurunan karyawan dari bulan juni 2022 sampai bulan mei 2023 sebanyak 24 karyawan. Yang mana jumlah karyawan yang memilih keluar paling banyak terdapat pada bulan juli 2022 yaitu sebanyak 8 orang. Menurut wawancara tidak struktur dengan manajemen sumber daya manusia PT Pos Indonesia KCU Surakarta, rata-rata karyawan yang mengundurkan diri terdapat pada divisi pengantar (kurir), outgoing, dan loket. Salah satu alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan yaitu adanya jam kerja yang tidak stabil. Pada divisi pengantar sering kali bekerja melebihi jam kerja untuk menunggu barang datang, terlebih apabila mendekati *event marketplace* barang yang datang akan semakin banyak. Menurut informasi yang didapatkan dari manajemen SDM PT Pos Indonesia KCU Surakarta, apabila terdapat karyawan yang mengundurkan diri maka manajemen sumber daya manusia akan mencari staff pengganti. Hal ini

dilakukan untuk mengantisipasi kekosongan pada posisi tersebut dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Adanya permasalahan ini tentunya akan mengganggu kestabilan proses operasional dan berdampak pada kualitas kerja. Mengingat bahwa PT Pos Indonesia KCU Surakarta merupakan kantor cabang terbesar di Surakarta, perusahaan perlu melakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan *intention to remain* pada perusahaan. Upaya retensi karyawan dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga karyawan akan bekerja tanpa tekanan yang berdampak pada produktivitas karyawan dan output perusahaan yang maksimal.

Hal tersebut di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Sudibjo & Suwarli (2020) yang berpendapat bahwa karyawan merasa nyaman di tempat kerja karena pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan pribadinya. Mereka masih dapat menghabiskan dan menikmati waktu pribadinya untuk hal-hal yang menyenangkan bagi dirinya di tengah kesibukannya itu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Thakur & Bhatnagar (2017) bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan sehari-hari memiliki hubungan dengan niat karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan dapat menikmati kehidupan yang baik dan menarik di luar pekerjaan, mereka akan tetap memiliki niat untuk bekerja di tempat kerjanya dalam jangka waktu lama. Artinya, *work life balance* yang tinggi dari seorang karyawan menciptakan kekuatan yang mengikat karyawan untuk bekerja di organisasi, membuatnya lebih sulit untuk keluar dari organisasi. Beberapa Hasil

penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan *intention to remain* seperti penelitian Ariyani et al. (2022), Barage & Eka Sudarusman (2022), dan Unawekla & Loisa (2021)

Namun pada penelitian Prayogi et al. (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* akan berpengaruh secara signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*), jika mereka tidak memperoleh dukungan dari pimpinan serta tidak adanya otonomi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Novitasari & Dessyarti (2022) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara *work life balance* terhadap *intention to remain*, situasi ini menunjukkan bahwa pada karyawan yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik pun rela meninggalkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kebijakan perusahaan yang tinggi akan menjadi tekanan bagi karyawan sehingga mereka tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja dan akan berujung melakukan *turnover* (Muhadi et al., 2022). Pada penelitian diatas menunjukkan perusahaan berperan penting dalam membangun keseimbangan kehidupan kerja karyawannya, karena *work life balance* akan menjadi alasan bagi milenial untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Tabel 1. 2 Ringkasan Research Gap

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>intention to remain</i>	Berpengaruh positif signifikan	(Sudibjo & Suwarli, 2020),(Thakur & Bhatnagar, 2017), (Barage & Eka Sudarusman, 2022),(Ariyani et al., 2022), (Amiruddin & Herachwati, 2020)
	Tidak berpengaruh Signifikan	(Prayogi et al., 2019), (Novitasari & Dessyarti, 2022), (Muhadi et al., 2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *intention to remain* melalui *psychological well-being* sebagai mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan *intention to remain* pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan hubungan dengan karyawan milenial. Peneliti beranggapan bahwa penelitian ini perlu dilakukan karena generasi milenial memiliki potensi lebih untuk bersaing global, terlebih saat ini mereka mendominasi angkatan kerja. Namun mereka memiliki niat bertahan yang rendah apabila pekerjaannya mengganggu mereka dalam menyeimbangkan keseimbangan kehidupan kerja. Peneliti menambahkan *work life balance* melalui pandangan Islam untuk menganalisis konsep islam dalam menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhirat pada generasi milenial saat ini. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “**Pengaruh *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam Terhadap *Intention To Remain* Pada Generasi Millennial : Mediasi *Psychological Well-Being*”**. Objek penelitian ini yaitu karyawan milenial PT Pos Indonesia KCU Surakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bersaing secara global untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Fenomena generasi milenial yang mendominasi angkatan kerja saat ini dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan.
- 3) *Work life balance* yang baik menjadi perhatian khusus bagi milenial untuk melakukan *intention to remain* di perusahaan.
- 4) Terdapat perbedaan pendapat dan *research gap* terkait dengan pengaruh *work life balance* terhadap *intention to remain* yang dihadapi oleh karyawan.

1.3 Batasan Penelitian

Setelah identifikasi permasalahan dilakukan, langkah-langkah berikut digunakan untuk menetapkan batasan-batasan agar permasalahan yang akan diteliti menjadi lebih terarah dan jelas, diantaranya:

- 1) Penelitian dilakukan di PT Pos Indonesia KCU Surakarta.
- 2) Objek penelitian difokuskan pada karyawan milenial PT Pos Indonesia KCU Surakarta.

- 3) Variabel penelitian hanya sebatas *work life balance* dalam perspektif Islam terhadap *intention to remain* melalui *psychological well-being* sebagai mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian dapat diubah menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut dengan mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya:

- 1) Apakah *work life balance* dalam perspektif Islam berpengaruh terhadap *intention to remain*?
- 2) Apakah *work life balance* dalam perspektif Islam berpengaruh terhadap *psychological well-being*?
- 3) Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap *intention to remain*?
- 4) Apakah *psychological well-being* dapat memediasi *work life balance* dalam perspektif Islam dan *intention to remain*?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *intention to remain* melalui *psychological well-being* sebagai mediasi. Dan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dan pertanyaan penelitian di atas, yakni:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pengaruh *work life balance* dalam perspektif Islam terhadap *intention to remain*.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dalam perspektif Islam terhadap *psychological well-being*.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh *psychological well-being* terhadap *intention to remain*.
- 4) Untuk menganalisis peran *psychological well-being* sebagai media antara *work life balance* dalam perspektif Islam dan *intention to remain*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk mengembangkan teori yang telah diterima, terutama mengenai *work life balance*, *intention to remain*, dan *psychological well-being*. Sekaligus dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

- 2) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan rujukan pada penelitian selanjutnya sekaligus dapat memperbaiki keterbatasan pada penelitian ini.

- 3) Bagi Praktisi

Peneliti berharap studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai teori yang mencakup hubungan antara *work life balance*, *psychological well-being* terhadap *intention to remain*. Diharapkan bahwa temuan yang dihasilkan dapat menjadi panduan bagi pimpinan organisasi untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia mereka.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi ini disusun dalam lima bab utama untuk menjamin pembahasan penelitian ini sesuai dengan tujuan. Rincian bab-bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini mengenai latar belakang masalah, identifikasi permasalahan, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teoritis, studi-studi relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan mengenai periode dan lokasi penelitian, jenis penelitian yang digunakan, informasi populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data dan data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan gambaran penelitian secara umum, serta hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Temuan-temuan analisis data akan diuraikan pada bab kelima ini, beserta keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dan rekomendasi atau usulan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah terdapat pengaruh *work life balance* dalam perspektif Islam terhadap *intention to remain* dengan *psychological well-being* sebagai mediasi. Variabel independen yang digunakan adalah pengaruh *work life balance* dalam perspektif Islam dan *psychological well-being*, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah *intention to remain*.

2.1.1 Work life balance

a. Pengertian Work life balance

Work life balance didefinisikan sebagai suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kepentingan pribadi dan keluarga. Pemahaman karyawan mengenai keseimbangan kerja adalah pilihan antara mengelola kewajiban bekerja dan kewajiban personal atau keluarga. Sementara perusahaan memiliki pandangan berbeda, *work life balance* merupakan persyaratan wajib untuk dapat mewujudkan dan mendukung budaya kerja yang berpusat pada pekerjaan di tempat kerja (Prayogi et al., 2019). Menurut Laksono & Wardoyo (2018) *Work life balance* merupakan waktu yang dihabiskan di tempat kerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan di rumah atau tercapainya keseimbangan yang aman antara prioritas primer karyawan dari kedudukan pekerjaan mereka dan gaya hidup yang dialami.

Work life balance merupakan kemampuan karyawan tanpa memandang usia dan jenis kelamin untuk berhasil menggabungkan pekerjaan dan kepentingan

rumah tangga yang sama-sama membawa kepuasan bagi individu. Individu seharusnya memiliki dua konsep yang mendukung *work life balance* yaitu pencapaian dan kebahagiaan. Memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat memudahkan karyawan dalam melakukan tugas konsinyasinya secara lebih efektif dan efisien. Karyawan muda yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga akan menjadi lebih produktif, oleh karena itu perusahaan memberikan kesempatan untuk mengatur *work life balance* agar karyawan menunjukkan kinerja yang lebih memuaskan (Bataineh, 2019).

Menurut Mardiani & Widiyanto (2021) *work life balance* mengacu pada seberapa jauh individu dapat menyeimbangkan dan memiliki kepuasan dengan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi baik dalam hal waktu maupun keterlibatan psikologis. Dalam hal ini seseorang dapat membagi dan mengatur tugas untuk pekerjaan, tanggung jawab pribadi dan keluarga, dan kegiatan lainnya sehingga tidak ada konflik antara kewajiban keluarga dan tujuan karier. Hal ini juga berdampak pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Indikator *work life balance* terdiri dari keseimbangan waktu untuk keluarga dan pekerjaan, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus et al., 2003).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan di tempat kerja dengan kehidupan di luar jam kerja seperti keluarga atau sekedar melakukan hal yang disukai. *Work life balance* dapat dikatakan tercapai apabila seorang karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan personal dengan

penuh tanggung jawab serta memiliki kepuasan dari hal tersebut. Dalam hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menciptakan suasana yang nyaman agar karyawan dapat terfokus pada pekerjaan dalam tempat mereka bekerja.

b. Pengertian *Work life balance* dalam Islam

Islam mendefinisikan keseimbangan sebagai kemampuan untuk merenungkan kehidupan dunia dan akhirat. Manusia yang hidup di dunia diperintahkan untuk tidak memprioritaskan duniawi semata namun juga akhirat. Di sisi lain, Islam tidak melarang seseorang untuk mengabaikan urusan duniawi dan berkonsentrasi sepenuhnya pada urusan akhirat. Karyawan bekerja untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka dengan tetap memikirkan keridhaan, pahala dari Allah SWT, dan tidak hanya berfokus pada kepuasan diri sendiri (Muafi, 2021b). Islam sangat menganjurkan agar seseorang dalam bekerja ikhlas, profesional, dan total dalam memperdalam profesinya. Etika kerja dengan ciri-ciri tersebut dikenal dengan *itqan*. Derajat derajat manusia diukur sematamata dari ketakwaannya kepada Allah SWT, yaitu derajat keimanan dan amal shaleh. Hal ini sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab dan amalan seseorang dalam menjalankan profesinya dan tidak boleh hanya sekedar bekerja (Muafi, 2021a).

Dalam Al-Quran surah Al-Qashas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di

dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Berdasarkan ayat tersebut, dijelaskan bahwa sebagai manusia harus mampu memenuhi kebutuhannya baik di dunia maupun di akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT, manusia harus seimbang dalam apa yang ada di dunia dan di akhirat untuk mencapai keridhaan-Nya. Menjadikan kecukupan dunia sebagai sarana untuk mencapai ridha Allah di akhirat, oleh karena itu selama di dunia manusia harus berbuat baik dengan sesama dan memenuhi kebutuhan dunia demi mendapatkan keridhaan dari Allah SWT. Dalam islam mengajarkan manusia agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan akhirat karena keduanya merupakan kesatuan yang saling terkait.

Work life balance dalam perspektif islam (WLBIP) merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan menyesuaikan keseimbangan waktu antara pekerjaan di tempat kerja dan kebutuhan pribadinya (hobi, waktu luang, kehidupan keluarga, dan kesenangan lainnya) dan keseimbangan kehidupan dunia dan akhirat. Pandangan hidup antara *work life balance* (WLB) dan *work life balance in islamic perspective* (WLBIP) juga berbeda. WLB berfokus pada moralitas, etika, pragmatisme dan hak asasi manusia, sedangkan WLBIP berfokus pada akhlak yang baik (akhlaqul karimah), keikhlasan (ikhlas), melakukan hal baik dan menjauhi hal buruk (amar ma'ruf nahi munkar) (Muafi, 2021a).

c. Konsepsional dari *Work life balance* dalam Islam

Dalam Islam, ada sebuah konsep yang disebut "al-tawazun" yang menggambarkan konsep keseimbangan dan ketimbangan. Semua ciptaan Allah telah diperintahkan untuk hidup dalam keseimbangan karena Dia menciptakan alam dan eksistensi secara seimbang (Muda et al., 2019). Konsep *al-tawazun* dan *al-wasatiyyah* merupakan konsep yang sama menurut *Al-Qadarawi*, karena kedua konsep keseimbangan tersebut memiliki arti yang adil di kedua sisi yang berbeda tanpa memberikan pengaruh kepada yang lain (Muda et al., 2019). Sedangkan beberapa peneliti menganggap bahwa kedua konsep tersebut berbeda, *al-wasatiyyah* berasal dari bahasa arab “wasat” yang berarti pendekatan jalan tengah (Muda et al., 2019). Umat Islam dibedakan dengan keseimbangan dan moderasi yang optimal dalam segala hal, hal ini mencerminkan peradaban Islam dengan memunculkan pemikiran kritis yang mendalam bahwa Islam bukanlah agama yang hanya terbatas pada ibadah, tetapi merupakan agama yang terintegrasi termasuk keseimbangan dalam transaksi keuangan dan keluarga serta aspek-aspek kehidupan lainnya (Tabeel et al., 2021).

Quran mengatakan dalam surat Al-Baqarah ayat 143 :

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعَ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَى عَقْبَيْهِ ۗ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ ۗ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضَيِّعَ إِيمَانَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوفٌ رَحِيمٌ

Artinya : “Dan demikian pula Kami telah menjadikan kamu (umat Islam) umat pertengahan” agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Kami tidak menjadikan kiblat yang (dahulu) kamu (berkiblat) kepadanya melainkan agar Kami mengetahui

siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang berbalik ke belakang. Sungguh, (pemindahan kiblat) itu sangat berat, kecuali bagi orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah. Dan Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sungguh, Allah Maha Pengasih, Maha Penyayang kepada manusia.”

Pendapat Al-Razi dalam (Muda et al., 2019) mengenai ayat tersebut yaitu ketaatan beragama dalam ayat di atas telah dipandang sebagai masyarakat kelas menengah yang adil, objektif, serta seimbang dalam segala aspek kehidupan. Al-Razi menggambarkan umat Islam yang telah digambarkan oleh Allah sebagai makhluk yang dapat mengawasi semua perbuatan manusia. Oleh karena itu seluruh ajaran Islam dan sistemnya ditegakkan atas dasar kesatuan dan keseimbangan dimana satu bagian dengan bagian lainnya saling terkait.

d. Dimensi *Work life balance*

Menurut Fisher dalam (Wicaksana et al., 2020) terdapat empat dimensi pembentuk *work life balance*, antara lain :

- 1) *Work interference with personal life*, mengacu seberapa jauh pekerjaan bisa mengganggu kehidupan personal seseorang. Contohnya, pekerjaan dapat membuat individu mengalami kesulitan manajemen waktu untuk kehidupan pribadinya.
- 2) *Personal life interference with work*, mengarah pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu pekerjaannya. Misalnya, jika seseorang mempunyai konflik dalam kehidupan personalnya, hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja seseorang saat sedang bekerja.

- 3) *Personal life enhancement of work*, mengarah pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Contohnya, jika seseorang merasa bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal tersebut berdampak pada perasaan seseorang saat bekerja menjadi lebih menyenangkan.
- 4) *Work enhancement of personal life*, mengarah pada sejauh mana pekerjaan dapat memberi peningkatan pada kualitas kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, keahlian yang didapatkan seseorang saat bekerja, kemungkinan besar keterampilan tersebut akan dimanfaatkan dalam kehidupan pribadinya.

Muafi (2021a) menggunakan 3 indikator dari Greenhaus et al (2003) yang dikaitkan menggunakan pendekatan islam yaitu :

- 1) Waktu keseimbangan dalam perspektif Islam (TBIP)

Dalam perspektif islam, waktu sangat berharga. Setiap individu harus memanfaatkan waktu untuk kegiatan yang positif dan berguna bagi dirinya sendiri dan orang lain. Individu harus menjaga produktivitasnya dan mampu memanfaatkan waktu setiap detik dengan memenuhi tanggung jawabnya, tidak menunda pekerjaan, dan diimbangi ibadah yang konsisten dan istiqomah.

- 2) Keterlibatan keseimbangan dalam perspektif Islam (IBIP)

Islam sangat menganjurkan seseorang dalam bekerja ikhlas, profesional, dan total dalam mendalami profesinya. Etos kerja dengan ciri-ciri tersebut dikenal dengan istilah itqan. Derajat derajat manusia diukur semata-mata dari takwanya kepada Allah SWT, yaitu derajat iman dan amal saleh. Hal ini sangat penting

sebagai bentuk tanggung jawab dan amalan seseorang dalam menjalankan profesinya dan tidak boleh hanya sekedar bekerja.

3) Keseimbangan kepuasan dalam perspektif Islam (SBIP).

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam adalah fisik dan kepuasan internal yang diperoleh seseorang ketika bekerja untuk memperoleh keseimbangan kepuasan di dunia dan akhirat yang meliputi kepuasan ruhiyyah/rabbaniyah, aqliyyah, nafsiyyah, dan jasadiyyah/maddiyah. Oleh karena itu keseimbangan kepuasan kerja dalam organisasi berarti seseorang memiliki keseimbangan antara kepuasan fisik dan internal.

2.1.2 *Intention to remain*

a. Pengertian *intention to remain*

Intention to remain atau *intention to stay* memiliki arti niat tetap tinggal, menurut Kemie & Purba (2019) niat tetap tinggal (*intention to stay*) dapat diartikan sebagai kesanggupan karyawan untuk tetap tinggal dan terus bekerja pada suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama. *Intention to remain* menggambarkan tingkat komitmen dan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu organisasi. Sejalan dengan Kemie, Surantoro & Solichin (2020) menjelaskan bahwa makna *intention* yaitu keinginan atau niat yang ada pada individu untuk melakukan sesuatu secara sungguh-sungguh. Menurut Lyons et al (2012) *intention to remain* adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan agar tetap bertahan dan terikat dengan organisasi dimana tempat mereka bekerja walaupun ada tawaran bekerja di organisasi lain. Kesediaan karyawan untuk bertahan lama

di perusahaan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan mereka untuk tetap tinggal di perusahaan (Elison & Purba, 2021) .

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *intention to remain* berbanding terbalik dengan *turnover intention*, yang mana merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas sesuai dengan keputusannya sendiri. Perusahaan juga tidak dapat mencegah karyawan apabila mereka mendapatkan tawaran menarik, hal tersebut tergantung oleh sikap yang ditunjukkan oleh karyawan. Namun perusahaan dapat mencegah niat berpindah karyawan dengan memenuhi kebutuhan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan menyurutkan niat mereka untuk berpindah.

Makna dari *intention to remain* mengacu pada kesediaan karyawan secara sadar dan disengaja untuk tetap tinggal dengan organisasi atau perusahaan, dan dengan demikian kemungkinan mereka akan mempertahankan posisi mereka saat ini (Asbi Amin & Kara, 2022). Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan harapan tentu akan merasa lebih dihargai dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan (Kemie & Purba, 2019).

b. Faktor-faktor *intention to remain*

Menurut Castle, et.al (2007) dalam Siahaan (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat tetap tinggal pada karyawan, diantaranya :

1) Karakteristik personal

Terdapat beberapa hal yang ada di dalam diri karyawan yaitu usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan. Untuk

mendapatkan karakteristik personal yang baik pada karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, organisasi menuntut setiap karyawan agar mempunyai komitmen yang tinggi sehingga *intention to remain* pada karyawan akan meningkat (Ekayanti et al., 2019).

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat, tugas, jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Setiap karyawan yang memahami karakteristik pekerjaan mereka, maka mereka akan lebih produktif dalam memperkuat pekerjaannya (Astutik & Priantono, 2020).

3) Karakteristik fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah fasilitas pendukung dalam kegiatan fisik perusahaan, sering digunakan dalam kegiatan perusahaan, memiliki masa manfaat yang relatif lama, dan memiliki manfaat dalam jangka panjang. Fasilitas kerja merupakan hal penting dalam dunia bisnis karena dapat membantu karyawan bekerja, seperti menyelesaikan tugas mereka (Prawira, 2020).

4) Pelatihan dan pengembangan karyawan

Pelatihan adalah proses melatih kemampuan karyawan, peningkatan kompetensi, keterampilan, pengalaman serta wawasan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Pengembangan merupakan proses merencanakan pembelajaran atau mengelola karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Haryati, 2019). Dalam bekerja tentunya karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan, namun juga dibutuhkan pelatihan dan

pengembangan diri. Perusahaan yang mampu memberikan pelatihan dan pengembangan diri sesuai kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa diperhatikan.

5) Peluang terjadinya perputaran karyawan

Secara umum, perputaran karyawan mengacu pada kecenderungan seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau posisi mereka saat ini. *Turnover* di tempat kerja sama halnya dengan pergerakan tenaga kerja dari suatu organisasi (Willie et al., 2019). Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan dapat menangani tingkat perputaran, maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja tanpa adanya tekanan untuk meninggalkan perusahaan.

c. Dimensi *intention to remain*

Menurut Kemie & Purba (2019) pengukuran variabel *intention to remain* dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Pikiran karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.
- 2) Peluang karyawan tidak akan mencari pekerjaan di perusahaan lain.
- 3) Peluang karyawan untuk tetap berada di perusahaan.
- 4) Peluang karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dalam waktu dekat.
- 5) Peluang karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan meskipun ada kesempatan yang lebih baik.

2.1.3 *Psychological well-being*

a. Pengertian *psychological well-being*

Psychological well-being merupakan suatu perasaan subjektif yang dirasakan oleh seseorang dalam kehidupan sehari-hari, dimana individu tersebut mempunyai emosi positif, memahami diri sendiri, lingkungan dan memiliki tujuan hidup (Hermawan, 2018). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis adalah mereka yang merasa baik, positif, senang dan puas, yang ditandai dengan adanya makna, arah, dan tujuan di hidupnya (Sulistiawanti & Fitriyana, 2022). Menurut Rahama & Izzati (2021) *psychological well-being* adalah persepsi individu mengenai perasaan sejahtera secara fisik maupun psikis dan dapat mengekspresikan dirinya dengan baik. Keadaan mencapai kebahagiaan tanpa gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu untuk mengoptimalkan semua fungsi psikologi.

Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk menjalani kehidupan sosial dan menciptakan hubungan interaksi yang cukup dekat dengan orang lain, mempunyai tujuan hidup, dapat menerima diri sendiri, memiliki niat untuk menyalurkan potensinya, serta dapat mengatur lingkungan eksternalnya (Keyes, 2013). Kesejahteraan psikologis adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana orang merasakan peristiwa dalam kehidupan sehari-hari. Konsep mendasar dari kesejahteraan psikologis adalah menggambarkan bagaimana orang memandang diri mereka sendiri, nilai, dan pengalaman hidup (Triwahyuningsih, 2017).

Kesejahteraan psikologis adalah sesuatu tentang pengalaman dan kondisi yang berfungsi secara optimal. Ada dua pandangan filosofis tentang kesejahteraan

psikologis, pertama, tujuan hidup manusia adalah untuk mencapai kebahagiaan. Pemandangan ini adalah pemandangan yang menyenangkan. Kedua, tujuan hidup manusia adalah untuk mencapai kebahagiaan melalui realisasi diri (Aisyah & Chisol, 2020). Dalam konteks kerja, *psychological well-being* didefinisikan sebagai setiap pekerjaan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan finansial, tetapi juga arah pekerjaan yang harus dilakukan seiring dengan kebutuhan akan kesejahteraan pribadi (Todaga & Wijono, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) merupakan keadaan psikis individu dimana dapat menerima dirinya sendiri baik di masa lampau maupun di masa mendatang serta memiliki tujuan hidup. Jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka kesejahteraan psikologis adalah tingkat kebahagiaan seorang karyawan yang ditandai dengan adanya kinerja psikologis yang optimal di lingkungan tempat kerja.

b. Dimensi *psychological well-being*

Menurut D.Ryff (1989) individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik, merupakan individu yang dapat berfungsi positif dalam hal psikologis. Individu yang memiliki fungsi psikologis yang baik, dapat dilihat dalam beberapa dimensi, yaitu:

- 1) *Self acceptance*. Penerimaan diri merupakan pandangan dan sikap positif individu yang dapat menerima kebaikan, keburukan, kelebihan, dan kekurangan, serta memandang masa lalu dengan positif. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well being* seseorang berada pada tingkat yang tinggi jika mereka memiliki pandangan positif terhadap diri mereka sendiri. Sebaliknya,

individu dengan penerimaan diri yang rendah akan merasa tidak puas dengan keadaan dirinya, dan akan timbul penyesalan dalam dirinya atas peristiwa masa lampau.

- 2) *Positive relationship with others*. Adalah hubungan antar individu yang hangat dan aktif, saling mempercayai, menciptakan hubungan timbal balik dengan orang lain, memperhatikan kesejahteraan orang di sekitarnya, memiliki sifat tenggang rasa, serta dapat menunjukkan empati saat berinteraksi dengan lingkungan sosial.
- 3) *Autonomy*. Kemandirian adalah kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri, bertindak sesuai keyakinan mereka, dapat mengatasi tekanan sosial, melakukan evaluasi diri dari standar pribadi, dapat mengendalikan perilaku dari dalam diri, serta dapat mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan orang lain.
- 4) *Enviromental mastery*. Sebagai kemampuan mengendalikan lingkungan yang sesuai dengan dirinya, memanfaatkan peluang dengan bijak, mampu mengatur dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya, serta mampu membangun konteks yang selaras dengan nilai dan kebutuhan pribadi,.
- 5) *Purpose of life*. Tujuan hidup adalah perasaan yang terfokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, memiliki kepercayaan akan berhasil mencapai tujuan hidupnya, mampu merasakan tujuan hidupnya dan mampu merasakan kebermaknaan kehidupannya baik di masa sekarang maupun masa di masa lalu, serta mengambil sisi positif di setiap pengalaman hidupnya, .

- 6) *Personal growth*. Hal ini merupakan aspek perkembangan berkelanjutan terbuka terhadap pengalaman baru, mampu mengenali diri sebagai individu yang senantiasa tumbuh dan berkembang, sadar akan perubahan dan perbaikan dalam diri, menerima potensi diri dan menyadari keberadaannya, serta mampu untuk mengenali setiap peningkatan yang terjadi.

c. Faktor-faktor *psychological well-being*

Menurut D.Ryff (1989) kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain :

- 1) Faktor internal
 - a) Umur. Dibedakan dalam kelompok dewasa awal, dewasa tengah, dan dewasa akhir. Pada kelompok ini difokuskan kepada dimensi *enviromental mastery*, *purpose of life*, *personal growth*, dan *autonomy*. Pada dimensi *enviromental mastery* individu mengalami peningkatan kemampuan seiring bertambah usia, individu akan menyadari kondisi terbaik bagi dirinya yang berdampak pada kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya. Individu dewasa menengah mempunyai tingkat *psychological well-being* lebih tinggi dalam dimensi *enviromental mastery* dan *autonomy*. Pada dimensi *purpose of life* dan *personal growth*, taraf *psychological well-being* dewasa akhir lebih rendah.
 - b) Jenis kelamin. Tidak terdapat perbedaan taraf *psychological well-being* pria dan wanita namun pada wanita dimensi *positive relationship with others* lebih tinggi dibandingkan pria. Sedangkan lima dimensi lainnya tidak menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara kesejahteraan psikologis pria dan wanita.

- c) Kepribadian. Dimensi dalam *psychological well-being* mempunyai hubungan yang erat dengan kepribadian individu. Individu yang memiliki tipe kepribadian ekstrasversi lebih cocok pada dimensi *enviromental mastery*, *self acceptance*, *purpose of life*, dan *positive relationship with others*.
- 2) Faktor eksternal
- a) Status sosial ekonomi. Menurut Aisyah & Chisol (2020) seseorang dengan status pekerjaan yang tinggi akan memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi. Tingkat pendidikan yang tinggi disertai status pekerjaan yang tinggi akan memberikan ketahanan yang baik dalam menghadapi tantangan dan kesulitan hidup dalam hidupnya. Sebaliknya, tingkat pendidikan yang rendah disertai status pekerjaan yang rendah, dapat membuat individu menjadi rentan sehingga *psychological well being* akan terganggu.
- b) Budaya. Terdapat perbedaan *psychological well-being* pada kebudayaan timur dan kebudayaan barat. Konteks kebudayaan timur berorientasi kelompok dan saling ketergantungan yang termasuk dalam dimensi *positive relationship with others*. Sedangkan kebudayaan barat bersifat individualisme dan mandiri, yang termasuk dalam dimensi *self acceptance* dan *autonomy*.
- c) Religiusitas. Tingkat religiusitas yang tinggi membuat individu lebih baik dalam melihat makna dari segala sesuatu yang terjadi dan memiliki pandangan positif. Tingkat religiusitas yang tinggi juga membuat individu berperilaku baik denan lingkungannya, merasa puas dengan kehidupan mereka, dan tidak merasa kesepian.

- d) Dukungan sosial. Disebut sebagai perasaan nyaman, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang dipersepsikan oleh individu yang didapatkan dari orang lain, ketika menghadapi permasalahan dalam hidupnya.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu mengenai variable *work life balance*, *intention to remain*, dan *psychological well-being* telah banyak dilakukan. Hasil dari penelitian dibawah ini nantinya akan digunakan sebagai refrensi dan perbandingan dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Persamaan dan Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
1	Sudibjo & Suwarli (2020)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>work life balance</i> dan <i>intention to remain</i> . Perbedaannya terletak pada penambahan variabel <i>work life balance</i> menurut islam dan <i>psychological well-being</i> .	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to remain</i> pada guru di sekolah XYZ yaitu sebesar 0,102.
2	Chang et al (2019)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>work life balance</i> dan <i>intention to remain</i> . Perbedaannya terletak pada penambahan variabel <i>psychological well-being</i> dan <i>work life balance</i> dalam penelitian saat ini sebagai variabel Y.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> memiliki efek moderat pada hubungan antara komitmen organisasi dan <i>intention to remain</i> pada pekerja magang di Hotel

Tabel berlanjut....

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Persamaan dan Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
3	Amiruddin & Herachwati (2020)	Persamaan pada penelitian ini adalah variabel <i>work life balance</i> dan <i>intention to stay</i> pada generasi Y. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel mediasi <i>psychological well-being</i> .	Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara <i>work life balance</i> dan <i>intention to remain</i> . Nilai rata-rata <i>intention to remain</i> pada karyawan generasi X sebesar 3,57, sedangkan generasi Y memiliki nilai rata-rata 3,22. Tingkat <i>intention to remain</i> pada generasi X lebih tinggi dibandingkan generasi Y
4	(Kurnia & Widigdo, 2021)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>work life balance</i> dan <i>psychological well-being</i> . Perbedaannya terletak pada penambahan variabel <i>intention to remain</i> .	Penelitian menunjukkan <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai original sample (path coefficient) sebesar 0.338 (positif) dengan nilai p value sebesar 0.000. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara signifikan dapat merasa ceria dan bersemangat, tenang dan rileks, aktif dan energik, segar dan kesehariannya diisi dengan hal-hal menarik yang meningkatkan kesejahteraannya.

Tabel berlanjut....

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Persamaan dan Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
5	Rahmi (2021)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>work life balance</i> dan <i>psychological well-being</i> . Perbedaannya terletak pada penambahan variabel <i>intention to remain</i> dan waktu penelitian yang sesudah covid-19	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan <i>work life balance</i> <i>psychological well-being</i> . Skor signifikansi 0.001 ($P>0.05$), nilai koefisien R-square sebesar 0.094. Hasil tersebut menjelaskan bahwa <i>work life balance</i> berkontribusi 9,4% terhadap <i>psychological well-being</i> pada karyawan yang bekerja pada masa <i>new normal</i> covid-19.
6	John et al (2020)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>work life balance</i> dan <i>psychological well-being</i> . Perbedaannya terletak pada penambahan variabel <i>intention to remain</i> dan objek penelitian adalah generasi millennial	Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memprediksi kesejahteraan karyawan Universitas Cape Coast ($r = .135, p<0.05$). Hal ini menyiratkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 1,8 persen dari variasi kesejahteraan staf universitas.
7	Aboobaker et al (2019)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>psychological well-being</i> dan <i>intention to remain</i> . Perbedaannya yaitu penambahan variabel <i>work life balance</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>psychological well-being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to remain</i> pada guru.

Tabel berlanjut...

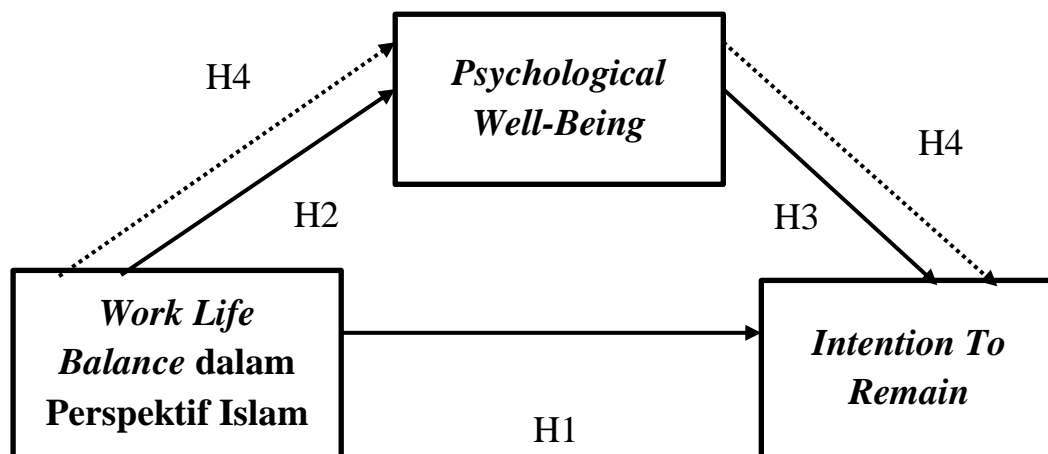
No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Persamaan dan Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
8	Vveinhardt & Sroka (2020)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>psychological well-being</i> dan <i>intention to remain</i> . Perbedaannya yaitu penambahan variabel <i>work life balance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi emosional karyawan yang lebih baik dalam bekerja akan berpengaruh positif terhadap niat tetap tinggal pada karyawan.
9	Pricillia & Rostiana (2018)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel <i>psychological well-being</i> dan <i>intention to remain</i> pada karyawan millenial. Perbedaannya yaitu penambahan variabel <i>work life balance</i> menurut perspektif islam.	Hasil menunjukkan bahwa <i>psychological well-being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to remain</i> , yang mana karyawan milenial di PT. XY rata-rata ingin terus menetap di perusahaan.
10	Badri (2019)	Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel <i>work life balance</i> , <i>intention to remain</i> , dan <i>affective wellbeing</i> . Perbedaannya yaitu penambahan WLBIP.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan <i>affective well being</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to remain</i> dengan arah $p < 0.001, df=446$. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik berhubungan dengan kondisi kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan turnover intention yang lebih rendah.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu alur berpikir yang dijadikan sebagai pola atau pedoman peneliti berpikir untuk melakukan penelitian terhadap objek yang

sedang diteliti (Soegiyono, 2011). Berikut alur kerangka berpikir dalam penelitian ini :

Gambar 2. 1 Model Penelitian



Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
-> : Pengaruh tidak langsung

2.4 Hipotesis Penelitian

2.2.1. Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dalam perspektif islam terhadap *Intention To Remain*

Work Life Balance merupakan keseimbangan antara dua kepentingan yaitu kepentingan pada dunia kerja dan kepentingan di luar dunia kerja yang mana dapat mempunyai waktu yang *balance* dan fokus pada satu kepentingan atau tidak merasa terbebani (Ma'ruf, 2021). Dalam perspektif islam, WLB merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan kerja, pribadi, dan akhirat. Yang mana dalam melakukan pekerjaan harus mempertimbangkan keridhaan dan pahala Allah SWT dan tidak semata-mata berorientasi kepada

kebahagiaan di dunia (Muafi et al., 2021). Menurut Shabrina & Ratnaningsih (2019) *work life balance* memiliki peran penting dalam kehidupan kerja, apabila perusahaan mampu mengatur keseimbangan hidup karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dan tidak terbebani yang mana hal tersebut akan mengurangi tingkat *turnover*.

Menurut Sudibjo & Suwarli (2020) *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to remain*, hal ini diindikasikan oleh niat karyawan untuk tetap dalam hubungan kerja dengan pimpinan perusahaan saat ini dalam jangka waktu panjang. Menurut Chang et al (2019) keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek moderat pada hubungan komitmen organisasi dan niat tetap tinggal, yang didasarkan pada aturan perusahaan yang mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk membagi waktu dalam kehidupan bekerja dan pribadi, sehingga karyawan memilih bersedia untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

H1 : *Work life balance* dalam perspektif islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to remain*

2.2.2. Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dalam perspektif islam terhadap *Psychological Well-Being*

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut John et al (2020) keseimbangan kehidupan kerja yang fleksibel merupakan salah satu elemen yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Maka semakin fleksibel kehidupan seorang karyawan semakin besar kemungkinan individu tersebut puas dengan pekerjaannya dan pada akhirnya memiliki kesejahteraan

yang lebih baik. Di tingkat organisasi, sifat pekerjaan yang seimbang meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Karyawan menjadi lebih kreatif dan mendapatkan lebih banyak kepuasan dari pekerjaannya. Hal ini mengarah pada kenikmatan dalam bekerja dan meningkatkan gairah untuk bekerja. Tingkat stres dari karyawan menurun sehingga membantu organisasi untuk secara inheren mengembangkan sistem nilai yang kuat.

Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara signifikan akan merasa ceria dan bersemangat, tenang dan rileks, aktif dan energik, segar, dan kesehariannya dipenuhi dengan hal-hal menarik yang meningkatkan kesejahteraannya (Kurnia & Widigdo, 2021). Menurut Rosita et al (2022) *work life balance* berpengaruh terhadap *psychological well being* seorang karyawan wanita, mereka memiliki peran ganda untuk bertanggungjawab pada pekerjaannya dan tanggungjawab pada keluarga di rumah. Karyawan yang dapat membedakan perannya akan timbul adanya keselarasan dan kenyamanan, serta tidak ada beban dalam menjalani kedua peran tersebut. Tercapainya *work life balance* membuat karyawan mendapatkan kepuasan dalam hidup, kesejahteraan psikologis menjadi lebih baik, dan mempererat hubungan dalam keluarga (Rahmi, 2021) . Namun peran ganda juga menyebabkan konflik yang lebih tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan dampak negatif pada kesejahteraan. Dengan demikian, waktu yang cukup untuk bekerja dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan jika kebutuhan pribadi merasa terpenuhi. Sebaliknya, kurangnya waktu atau konflik dalam area kerja dan non-kerja mengurangi kesejahteraan karena frustrasi (Yang et al., 2018)

H2 : *Work Life Balance* (WLB) dalam perspektif islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*

2.2.3. Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Intention To Remain*

Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat membantu dalam menunjang kebutuhan fisik dan psikis karyawan. Adanya perasaan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan baik maka akan timbul rasa tenang dan semangat dalam bekerja, kedisiplinan dalam melakukan pekerja, dan ketaatan yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera adalah karyawan yang memiliki kondisi fisik dan psikis yang baik, berkontribusi penuh kepada perusahaan dan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan lebih produktif, mampu menentukan keputusan yang tetap dan meningkatkan emosi positif, akan menciptakan kepuasan kerja sehingga akan menurunkan niat untuk berpindah (Watoni & Suyono, 2020).

Penelitian menurut Ananda & Pane (2018) menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover*, karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan mempunyai komitmen terhadap tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa sejahtera, mereka fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia di tempat kerja, mengklarifikasi hasil kerja yang diinginkan dan meningkatkan peluang untuk pemenuhan dan pertumbuhan individu. Oleh karena itu mereka tidak mau keluar dari organisasi (Yuniasanti et al., 2019). Dari beberapa penelitian diatas menunjukkan hasil negatif antara *psychological well-being* dan *turnover intention*,

yang mana *psychological well-being* berpotensi untuk menjadi alasan karyawan memiliki sikap *intention to remain* yang didukung oleh penelitian Aboobaker et al (2019) dan Pricillia & Rostiana (2018).

H3 : *Psychological Well-Being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Remain*

2.2.4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention To Remain* yang dimediasi oleh *Psychological Well-Being*

Penelitian yang dilakukan Badri (2019) memastikan bahwa di antara tiga konstruk yang disoroti untuk W-FC (yaitu, waktu, perilaku, dan ketegangan), gangguan perilaku adalah yang terkuat dalam memperburuk kesejahteraan akademisi. Hasil yang diperoleh menunjukkan dua pola penting, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja yang buruk berhubungan dengan kondisi kesehatan mental yang buruk, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan turnover intention yang lebih tinggi. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja yang baik berhubungan dengan kondisi kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan turnover intention yang lebih rendah. Penelitian tersebut juga didukung oleh Reviewed et al. (2018) yang berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan pada akhirnya mencerminkan rendahnya tingkat pergantian karyawan. Peningkatan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan hidup dan mempertahankan sumber daya manusia yang lebih baik untuk jangka panjang dalam organisasi.

H4 : *Psychological Well-Being* dapat memediasi hubungan antara *work life balance* dan *intention to remain*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2023 dan akan berlanjut hingga seluruh tahapan perencanaan dan pelaksanaan penelitian selesai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Utama PT Pos Indonesia Surakarta yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman, Kampung Baru, Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah, 57133, Indonesia.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Musianto (2019) asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sedangkan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data spesifik, data berupa angka yang akan diukur menggunakan statistika sebagai alat uji komputasi, terkait dengan masalah yang diteliti untuk sampai pada suatu kesimpulan (Soegiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif atas dasar data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka atau skala numerik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *intention to remain* melalui *psychological well-being* sebagai variabel intervening.

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Soegiyono (2013) Populasi mengacu pada kerangka luas yang terdiri dari hal-hal atau individu dengan atribut dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi peneliti untuk tujuan penelitian dan kemudian diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui website resmi PT Pos Indonesia KCU Surakarta per tanggal 1 Juni 2023, jumlah karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta mencapai 145 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Peneliti menggunakan sampel apabila peneliti tidak dapat menggunakan seluruh populasi sebagai subjek (Soegiyono, 2013). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta. Besar sampel yang diambil dalam penelitian biasanya berkisar antara 30 hingga 500. Jika sampel dibagi ke dalam kategori, maka minimal sampel yang harus diambil adalah 30 (Sahir, 2021). Sementara pada penelitian ini membutuhkan 100-150 responden agar memudahkan peneliti dalam pengambilan data.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* atau pengambilan sampel secara acak sebagai teknik pengambilan sampel. *Nonprobability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel

yang dipilih oleh peneliti adalah *Purposive Sampling* yang berarti sampel yang bertujuan secara subjektif untuk mendapatkan informasi melalui suatu kelompok yang sesuai dengan kriteria penelitian dan mampu memberikan informasi yang relevan (Soegiyono, 2013). Sedangkan kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Karyawan PT Pos Indonesia KCU Surakarta
- b. Generasi millennial (22 – 39 tahun) dan beragama islam
- c. Telah bekerja minimal 1 tahun

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Ahyar et al., (2020) data primer merupakan data yang telah dikumpulkan secara langsung di lapangan. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada subjek yang akan dituju yaitu PT Pos Indonesia KCU Surakarta. Sedangkan data sekunder adalah data yang data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung. Sumber data sekunder yaitu melalui studi pustaka baik jurnal, buku, dan sumber lainnya mengenai topik yang dibahas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Menurut Soegiyono (2013) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berupa penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diisi oleh responden. Skala pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan perilaku individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala likert memiliki serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang sedang diteliti. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala setuju dan tidak setuju.

Tabel 3. 1 Skala Interval

No	Skal	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah obyek kajian atau sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh keterangan mengenai hal tersebut untuk ditarik kesimpulan (Soegiyono, 2013). Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independen yaitu variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X (Ahyar et al., 2020) . Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *work life balance* dalam perspektif islam.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Soegiyono (2013) variabel dependen atau sering juga disebut variabel output, konsekuen, kriteria atau variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent variabel*). Pada penelitian ini *intention to remain* menjadi variabel terikat yang disimbolkan dengan huruf Y.

c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, namun tidak dapat diamati dan diukur. Memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel-variabel tersebut terkadang tidak dimasukkan dalam model statistik namun dapat mempengaruhi kualitas hubungan antar variabel tersebut (Ferdinand, 2014). Variabel intervening pada penelitian ini yaitu *psychological well-being* yang dilambangkan dengan huruf Z.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional suatu variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel melalui pemberian makna, pendefinisian aktivitas, atau menawarkan metode yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Kemudian definisi kerja variabel ini dibagi menjadi indikator empiris yang meliputi:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator
<i>Work life balance</i> dalam perspektif islam	<i>Work life balance</i> adalah kondisi seseorang mampu meyeimbangkan dalam apa yang ada di dunia (bekerja maupun keluarga) dan di akhirat untuk mencapai keridhaan Allah SWT	1. Waktu keseimbangan dalam perspektif islam (TBIP), Individu mampu memanfaatkan waktu dengan melakukan tanggung jawabnya dan diimbangi dengan ibadah yang konsisten dan

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator
	(Muafi et al., 2021)	<p>istiqomah.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Keterlibatan keseimbangan dalam perspektif Islam (IBIP), bekerja secara ikhlas, profesional, dan total dalam mendalami profesinya. 3. Keseimbangan kepuasan dalam perspektif Islam (SBIP), bekerja untuk memperoleh keseimbangan kepuasan di dunia dan akhirat (ruhiyyah, aqliyyah, nafsiyyah, dan jasadiyyah (Muafi, 2021a).
<i>Intention to Remain</i>	Niat tetap tinggal (<i>intention to remain</i>) adalah kesanggupan karyawan untuk tetap tinggal dan terus bekerja pada suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama (Kemie & Purba, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. 2. Peluang karyawan tidak akan mencari pekerjaan di perusahaan lain. 3. Peluang karyawan untuk tetap berada di perusahaan. 4. Peluang karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dalam waktu dekat. 5. Peluang karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan meskipun ada kesempatan yang lebih baik. (Kemie & Purba, 2019).
<i>Psychological Well-being</i>	<i>Psychological well-being</i> adalah persepsi individu mengenai perasaan sejahtera secara fisik maupun	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self acceptance</i> pandangan dan sikap positif individu yang dapat menerima kebaikan, keburukan, kelebihan, dan kekurangan,

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator
	<p>psikis dan dapat mengekspresikan dirinya dengan baik (Rahama & Izzati, 2021).</p>	<p>serta memandang masa lalu dengan positif.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Positive relationship with others.</i> Hubungan antar individu yang hangat dan aktif, saling mempercayai, menciptakan hubungan timbal balik dengan orang lain. 3. <i>Autonomy.</i> Kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri, bertindak sesuai keyakinan mereka, serta dapat mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan orang lain. 4. <i>Enviromental mastery.</i> Kemampuan mengendalikan lingkungan yang sesuai dengan dirinya, mampu mengatur dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya pribadi. 5. <i>Purpose of life.</i> Perasaan yang terfokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup dan memiliki kepercayaan akan berhasil mencapai tujuan hidupnya. 6. <i>Personal growth.</i> Dimensi pengembangan yang berkesinambungan, bersedia terbuka terhadap pengalaman baru yang diterima, dan dapat menyadari adanya perubahan dan peningkatan pada dirinya. (D.Ryff,

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator
		1989).

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan dalam analisis data meliputi mengumpulkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tentang variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan pertanyaan, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah dinyatakan (Soegiyono, 2013).

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner digunakan untuk menilai jumlah kebenaran guna menguji kualitas data dalam penelitian dengan menilai variabel. Uji validitas dan reliabilitas dapat digunakan untuk menguji kualitas data yang dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Langkah-langkah ini diambil untuk memvalidasi sejauh mana data yang dikumpulkan akurat dan dapat diandalkan dalam mengenali informasi yang benar.

a. Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari pengumpulan data melalui kuesioner valid atau tidak. Apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu memaparkan sesuatu yang akan diukur nantinya, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Soegiyono, 2013). Teknik yang digunakan adalah mengkorelasikan kedua variabel dengan

membandingkan nilai r hitung dengan r -tabel. Nilai r table signifikan lebih besar dari 0,05 dan jumlah data $(n) = 100$, $df = n-2$ dasar pengambilan keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka dianggap valid, berlaku sebaliknya.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas diaplikasikan untuk menentukan sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, apabila pengukuran dilakukan kembali pada subjek yang sama pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang konsisten. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* variabel lebih besar dari 0.70 dapat disimpulkan instrumen kuisoner tersebut reliabel (Paramita et al., 2021).

3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan untuk mengkaji data dengan tujuan merangkum atau mengkarakterisasi data yang telah diperoleh apa adanya, tanpa berusaha menarik kesimpulan yang luas atau membuat generalisasi yang luas. Data disajikan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan ilustrasi, menghitung modus, median, rata-rata (pengukuran tendensi sentral), menghitung desil, persentase, menghitung sebaran data dengan menghitung mean dan simpangan baku, menghitung persentase (Soegiyono, 2013).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan model regresi linier, mean error/residual error mendekati nol, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi antar

residu, variabel independen (x) saling bebas, tidak ada korelasi (multikolinearitas), residual terdistribusi normal (Soegiyono, 2013).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya, nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal (Sahir, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolonieritas dapat menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$, dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat multikolonieritas, jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$, dan $VIF \geq 10$, maka terdapat multikolonieritas (Sahir, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedanstisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas pada data (Sahir, 2021).

3.8.4 Uji Ketepatan Model

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui kelayakan model yang digunakan. Koefisien ini menunjukkan sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila koefisien determinasi atau nilai R^2 dalam model regresi mendekati nol maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjadi berkurang. Apabila nilai R^2 mendekati 1 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah gabungan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F \text{ angka} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan. Namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F \text{ angka} < F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan (Sahir, 2021).

3.8.5 Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah suatu jenis analisis yang menggunakan dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Metode ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu apakah setiap variabel bebas mempunyai hubungan positif atau negatif terhadap variabel terikat, dan untuk memproyeksikan nilai variabel terikat jika variabel bebas meningkat atau (Sahir, 2021).

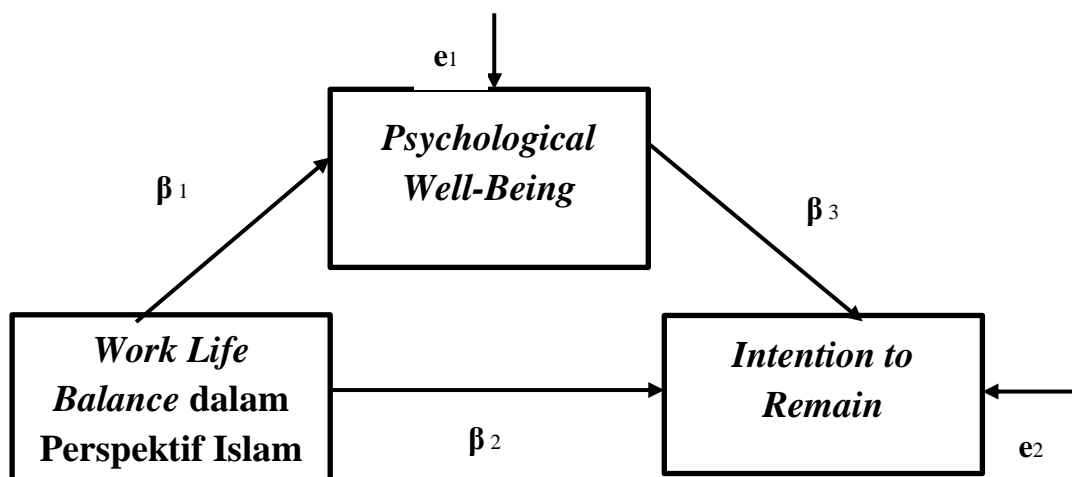
3.8.6 Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Uji T adalah metode yang berguna untuk menentukan apakah variabel bebas dalam model regresi memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji T dapat ditentukan dengan membandingkan t tabel dan t angka. Jika hasil perbandingan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan data penelitian signifikan, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka data tidak signifikan, artinya hipotesis ditolak (Sahir, 2021).

3.8.7 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji apakah ada pengaruh mediasi, analisis jalur digunakan. Perbandingan koefisien jalur diperhitungkan dalam analisis ini, dan koefisien jalur diperoleh dengan menetapkan dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang mencirikan hubungan yang diselidiki dalam hipotesis.

Gambar 3. 1 Analisis Jalur (Path Analysis)



Keterangan :

$\beta_1 X_1$ = Koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap *psychological well being*.

$\beta_2 X_1$ = Koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap *intention to remain*

β_3 = Koefisien jalur pengaruh *psychological well being* terhadap *intention to remain*

e_1 = Jumlah varian *psychological well-being* yang tidak dijelaskan oleh *work life balance* dalam perspektif Islam.

E_2 = Jumlah varian *intention to remain* yang tidak dijelaskan oleh *work life balance* dalam perspektif Islam.

Persamaan menyatakan hubungan antarvariabel pada diagram jalur. Model analisis jalur (path analysis) yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk persamaan structural sebagai berikut :

Persamaan Sub-struktural 1

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + e \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + e \dots \dots \dots (2)$$

Y_2 = *Intention to Remain*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pengaruh X_1 terhadap Y_1

β_2 = Koefisien regresi pengaruh X_1 terhadap Y_2

X_1 = *Work Life Balance*

Y_1 = *Psychological Well-Being*

E = Kesalesalahan regresi

3.8.8 Uji Sobel

Untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi menggunakan uji sobel atau sobel test. Dilakukan uji sobel guna untuk mengetahui apakah variabel mediasi yang ada bersifat signifikan atau tidak. Pengaruh dari variabel mediasi dalam uji sobel penelitian ini dapat dihitung dengan rumus berdasarkan nilai regresi pada table Coeffisients, sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2)+(a^2SEb^2)}}$$

Keterangan :

ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1 terhadap Y2 (b)

a = Koefisien jalur X1 terhadap Y1

b = Koefisien jalur Y1 terhadap Y2

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel, maka perlu dihitung nilai koefisiennya. Untuk mencari nilai thitung pada uji sobel ini, digunakan rumus $t = \frac{ab}{sab}$. Kemudian, dapat dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel nya. Apabila t hitung menunjukkan lebih besar dari t tabel maka dinyatakan bahwa variabel mediasi berpengaruh secara signifikan (Paramita et al., 2021).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Profil PT Pos Indonesia KCU Surakarta

PT Pos Indonesia KCU Surakarta merupakan perusahaan milik negara yang bergerak pada bidang pelayanan jasa kurir, jasa logistik, jasa keuangan, dan jasa properti. Perusahaan ini memiliki beberapa loket pelayanan untuk melayani kebutuhan masyarakat, yaitu loket customer service, loket wesel terima dan kirim, loket tabanas dan layanan JPS, loket jasa komunikasi prioritas melayani kilat kusus EMS, loket giro, loket BPM (Benda Pos Materai), loket pensiun, loket fitateli, dan loket layanan logistic atau paket.

Perusahaan yang terletak di Jl. Jendral Sudirman no. 8 solo dengan kode pos 57100 merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis (UPT) dan sebagai sentral pengolahan pos (SPP) yang memiliki fungsi yang ditinjau dari segi aktifitasnya yaitu sebagai kantor pos, sebagai kantor sentral distribusi, dan sebagai kantor giro gabungan. Guna tercapainya fungsi tersebut PT Pos Indonesia KCU Surakarta membentuk 13 bagian yang masing – masing bagian dipimpin oleh supervisor, terkecuali pada divisi pengolahan pos dipimpin oleh 3 supervisor yang bertugas secara shift atau bergilir. Jangkauan perusahaan ini yaitu seluruh daerah Surakarta yang meliputi 5 kecamatan dan 51 kelurahan, dengan 22 kantor pos cabang. Selain di wilayah Surakarta perusahaan ini juga melayani di wilayah kabupaten Sukoharjo (Kecamatan Kartasura, Bekonang, dan Grogol), dan sebagian wilayah kabupaten Karanganyar (Kecamatan Grogol, Colomadu, dan Gondangrejo).

4.1.2. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan

2. Misi

- a. Memberikan solusi layanan logistik *e-commerce* yang kompetitif.
- b. Menjalankan fungsi *designated* operator secara profesional dan kompetitif.
- c. Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung *financial inclusion* berbasis digital.
- d. Memberikan solusi layanan dokumentasi dan ontetikasi digital yang kompetitif.

4.2. Analisis Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia KCU Surakarta yang melibatkan sampel sebanyak 101 orang karyawan. Berdasarkan sampel yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner, deskripsi responden berdasarkan Usia, jenis kelamin, divisi pekerjaan, lama bekerja, pendapatan, dan pendidikan terakhir. Kepribadian responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Banyaknya	Presentase
1	22 – 25	12	11.9 %
2	26 – 30	32	31.7 %
3	31 – 35	23	22.8 %
4	36 - 39	34	33.7 %
Total		101	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden dengan usia kisaran 22 – 25 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase 11,9 %, responden usia 26 – 30 tahun sebanyak 32 responden dengan presentase 31,7%, responden usia 31 – 35 tahun sebanyak 23 responden dengan presentase 22,8%, dan responden umur 36 – 39 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase 33,7%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden usia 36 – 39 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase 33,7%.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1	Laki-laki	53	52.5%
2	Perempuan	48	47.5%
Total		101	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden laki-laki sebanyak 53 responden dengan presentase 52,5% dan responden perempuan sebanyak 48 responden dengan presentase 47.5%. Temuan menunjukkan bahwa jumlah

responden laki-laki di PT Pos Indonesia KCU Surakarta yang mengikuti penelitian ini lebih banyak jumlahnya dari responden perempuan, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak $53 > 46$ responden perempuan.

3. Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan divisi pekerjaan sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

No	Divisi Pekerjaan	Banyaknya	Presentase
1	Asman	3	3 %
2	Customer service	2	2 %
3	Incoming	8	7,9 %
4	Keuangan	7	6,9 %
5	Manajer	3	3 %
6	Mandor	2	2 %
7	Oranger loker	13	12,9 %
8	Pelayanan	4	4 %
9	Pengantar	22	21,8 %
10	Penjualan ritel	8	7,9 %
11	Petugas puri outgoing	6	5,6 %
12	PGS Egm KCU	1	1 %
13	PJS kepala pelayanan	2	2 %
14	Staff	20	19,8 %
Total		101	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki frekuensi terbanyak berturut-turut merupakan responden pada divisi/jabatan pengantar yaitu 22 responden dengan presentase 21,8%, divisi staff 20 responden dengan presentase 19.8%, dan oranger loket dengan presentase 12.9%. sedangkan responden yang memiliki frekuensi paling rendah merupakan responden yang berada pada divisi/jabatan sebagai PGS Egm KCU yaitu 1 responden dengan presentase 1%.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Banyaknya	Presentase
1	1 – 5 Tahun	58	57,4 %
2	6 – 10 Tahun	32	31,7 %
3	> 10	11	10,9 %
Total		101	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 58 responden dengan presentase terbanyak sebesar 57.4%, responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 32 responden dengan presentase 31.7%, dan > 10 tahun sebanyak 11 responden dengan presentase 10.9%.

5. Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan pendapatan sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Banyaknya	Presentase
1	Rp 1.000.000 – Rp 5.000.000	82	81,2 %
2	Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000	16	15,8 %
3	> Rp 10.000.000	3	3 %
Total		101	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2023.

Data responden berdasarkan tingkat pendapatan diperoleh dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Berdasarkan statistik, mayoritas responden, berjumlah 82 orang, memiliki penghasilan berkisar antara Rp1.000.000 hingga Rp5.000.000. Sedangkan

responden yang berpendapatan > Rp 10.000.000 adalah yang paling sedikit, yakni hanya tiga orang responden.

6. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Banyaknya	Presentase
1	SMA/SMK/MA	57	56,4 %
2	Diploma	24	23,8 %
3	Sarjana	20	19,8 %
Total		101	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 101 responden yang paling banyak yaitu mereka dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 57 responden atau presentase 56,4%. Sedangkan responden paling sedikit yaitu responden dengan pendidikan terakhir sarjana atau presentase 19.8%.

4.3. Teknik Analisis Data

4.3.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan guna mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (angket) yang dipakai dalam pengumpulan data. Uji validitas dilaksanakan menggunakan analisis korelasi untuk menilai valid atau tidaknya kuesioner. Jika nilai signifikansi > 0,05 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dianggap asli. Dengan uji dua sisi, nilai r-tabel untuk signifikansi adalah 0,05, dan pada sampel dengan 101 data (n) dan derajat kebebasan (df) = n-2, khususnya 101-2 = 99, maka r-tabel nilainya 0,196. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi > 0,05 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r tabel dari pada

signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 101, $df = n-2$, $101-2 = 99$ maka diperoleh r tabel sebesar 0.196.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Life Balance In Perspective Islamic	X1	0,681	0,196	Valid
	X2	0,572	0,196	Valid
	X3	0,370	0,196	Valid
	X4	0,655	0,196	Valid
	X5	0,587	0,196	Valid
	X6	0,625	0,196	Valid
Intention to Remain	X1	0,826	0,196	Valid
	X2	0,838	0,196	Valid
	X3	0,835	0,196	Valid
	X4	0,682	0,196	Valid
Psychological Well-Being	Z1	0,601	0,196	Valid
	Z2	0,610	0,196	Valid
	Z3	0,582	0,196	Valid
	Z4	0,407	0,196	Valid
	Z5	0,633	0,196	Valid
	Z6	0,442	0,196	Valid
	Z7	0,645	0,196	Valid
	Z8	0,474	0,196	Valid
	Z9	0,487	0,196	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengolahan uji validitas bahwa pernyataan ketiga variabel yaitu *work life balance*, *intention to remain*, dan *psychological well-being* memiliki keterangan valid dengan hasil rhitung > rtabel yang menandakan bahwa hasil pengukuran sesuai atau relevan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah prosedur pengujian yang menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan bebas dari kesalahan dan secara konsisten memberikan temuan yang dapat diandalkan. Nilai *Cronbach Alpha* yang digunakan dalam pengujian ini, dan jika nilai *Cronbach Alpha* suatu variabel

melebihi 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner dapat dipercaya (Paramita et al., 2021).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Reliabel	Keterangan
<i>Work Life Balance In Islamic Perspective</i>	0,751	0,70	Reliabel
<i>Intention to Remain</i>	0,808	0,70	Reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0,764	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas didapatkan *Cronbach Alpha* untuk variabel *work life balance* adalah 0,751, *intention to remain* sebesar 0,808, dan *psychological well-being* sebesar 0,764. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan reliabel karena masing-masing varibael memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Uji asumsi klasik persamaan satu dilakukan pada variabel *Work Life Balance* (X) dan *Psychological Well-Being* (Z) dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan hasil uji sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak. P-Plot, yaitu grafik normalitas, dapat digunakan untuk memperoleh informasi mengenai hasil uji normalitas; jika titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal, maka data dianggap berdistribusi normal. Selain itu, uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu

data berdistribusi normal atau tidak dengan menentukan apakah nilai signifikansinya $>0,05$ (Sahir, 2021).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Persamaan I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72478316
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.079
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108 ^c

a. Test distribution is Normal.

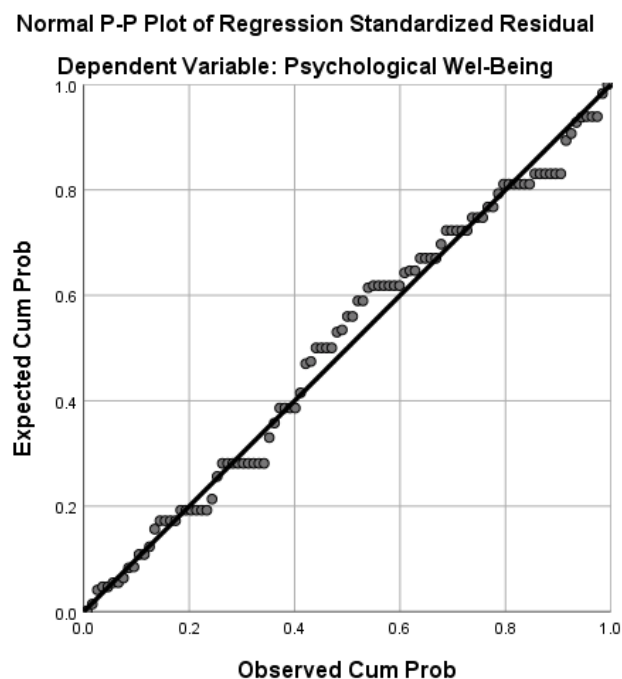
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber:Data primer, diolah 2023

Dari tabel 4.9 merupakan hasil uji normalitas persamaan satu dari variabel *Work Life Balance* terhadap *Psychological Well-Being*. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* $> 0,05$ yaitu $0.108 > 0,05$ atau berdistribusi normal.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I



Sumber : Data primer, diolah 2023

Dapat dilihat pada gambar 4.1 hasil dari uji normalitas menggunakan grafik normal P-Plot menjelaskan bahwa persamaan 1 titik-titik pada gambar mengikuti garis lurus diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat dinilai dengan menggunakan tabel koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar atau sama dengan 0,1 dan VIF kurang dari atau sama dengan 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi dan dapat dikatakan telah memenuhi syarat analisis regresi (Sahir, 2021).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.938	4.167		4.065	.000		
	Work Life Balance	.794	.158	.452	5.041	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Psychological Wel-Being

Dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa nilai tolerance dari variabel *Work Life Balance* (X) sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tolerance $1.000 \geq 0,1$ dan VIF $1.000 \leq 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan I tidak memiliki gejala kolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka data tersebut bersifat homoskedastis, dan bila berbeda maka disebut heteroskedastik. Uji heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Sahir, 2021).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.840	2.464		.341	.734
	Work Life Balance	.051	.093	.055	.547	.586

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada persamaan pertama dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *work life balance* sebesar 0,586. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam persamaan pertama tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Uji asumsi klasik persamaan II dilakukan pada variabel *work life balance*, *intention to remain*, dan *psychological well-being* yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui grafik normal P-Plot, apabila titik-titik mengikuti garis lurus diagonal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan pada uji *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikansi $>0,05$ (Sahir, 2021).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

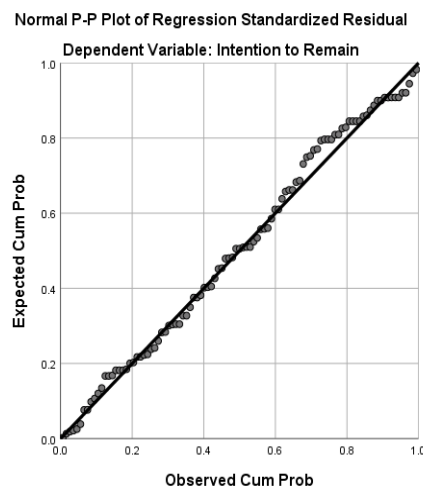
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14509224
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.048
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- 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 primer, diolah 2023

Dapat dilihat pada hasil pengolahan data bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* yaitu 0,200, yang mana nilai tersebut telah memenuhi nilai 0,05 atau $200 > 0,05$. Sehingga data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Persamaan II



Dapat dilihat pada gambar 4.2 hasil dari uji normalitas menggunakan grafik normal P-Plot menjelaskan bahwa persamaan II titik-titik pada gambar mengikuti garis lurus diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat dinilai dengan menggunakan tabel koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar atau sama dengan 0,1 dan VIF kurang dari atau sama dengan 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi dan dapat dikatakan telah memenuhi syarat analisis regresi (Sahir, 2021).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	-7.224	3.562		-2.028	.045		
	Work Life Balance	.425	.140	.291	3.044	.003	.796	1.257
	Psychological Wel-Being	.282	.080	.338	3.540	.001	.796	1.257

a. Dependent Variable: Intention to Remain

Sumber : Data primer, diolah 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa nilai tolerance dari variabel *Work Life Balance* (X) sebesar 0,796 dan VIF sebesar 1,257, variabel *psychological well-being* memiliki nilai tolerance 0.796 dan VIF sebesar 1,257.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai tolerance ≥ 0.1 dan VIF $1.000 \leq 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan II tidak memiliki gejala kolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka data tersebut bersifat homoskedastis, dan bila berbeda maka disebut heteroskedastik. Uji heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Sahir, 2021).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.733	2.053		.357	.722
	Work Life Balance	.002	.081	.003	.025	.980
	Psychological Wel-Being	.025	.046	.062	.550	.583

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber : Data primer, diolah 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada persamaan pertama dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *work life balance* sebesar 0,980 dan nilai signifikansi variabel *psychological well-being* sebesar 0,583. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam persamaan pertama tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Ketepatan Model

1. Uji Ketepatan Model Persamaan I

a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui kelayakan model yang digunakan. Koefisien ini menunjukkan sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila koefisien determinasi atau nilai R^2 dalam model regresi mendekati nol maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjadi berkurang. Apabila nilai R^2 mendekati 1 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.196	2.73851

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi persamaan 1 yang dilakukan dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work life balance* pada *intention to remain* sebesar 20,4%, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Uji F mempunyai berbagai syarat untuk menguji suatu hipotesis, yaitu apabila nilai ($\text{sig } f < \alpha$ (0,05) maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, perbandingan antara nilai

F hitung dengan nilai F tabel juga dapat digunakan sebagai indikasi, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang menolak H_0 . (Sahir, 2021).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan I

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.566	1	190.566	25.411	.000 ^b
	Residual	742.444	99	7.499		
	Total	933.010	100			

a. Dependent Variable: Psychological Well-Being

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel hasil uji simultan (uji F) pada persamaan 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai F_{hitung} sebesar 25,411 dan F_{tabel} sebesar 3,94. F_{tabel} diperoleh dari perhitungan nilai df_1 dan df_2 dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana df_1 adalah jumlah variabel independen yaitu 1, dan df_2 adalah residual dengan model $F_{tabel} = F(k;n-k)$, n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. $F(1;101-1) = F(1;100) = 3,94$ yang mana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $25,411 > 3,94$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh terhadap *intention to remain*.

2. Uji Ketepatan Model II

a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat apakah model yang diujikan layak untuk digunakan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisiensi

determinasi atau R^2 dalam model regresi mendekati nol maka semakin kecil pengaruh kecil variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 1 maka variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.273	2.16687

a. Predictors: (Constant), Psychological Well-Being, Work Life Balance

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi persamaan II yang dilakukan dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work life balance* dan *psychological well-being* memberikan pengaruh pada *intention to remain* sebesar 28,8%, sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah gabungan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F \text{ angka} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan. Namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F \text{ angka} < F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan (Sahir, 2021).

Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.076	2	93.038	19.815	.000 ^b
	Residual	460.142	98	4.695		
	Total	646.218	100			

a. Dependent Variable: Intention to Remain

b. Predictors: (Constant), Psychological Well-Being, Work Life Balance

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel hasil uji simultan (uji F) pada persamaan I dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai Fhitung sebesar 19,815 dan Ftabel sebesar 3,94. Ftabel diperoleh dari perhitungan nilai df1 dan df2 dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana df1 adalah jumlah variabel independen yaitu 1, dan df2 adalah residual dengan model $F_{tabel} = F(k;n-k)$, n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. $F(1;101-1) = F(1;100) = 3,94$ yang mana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $19,815 > 3,94$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa *work life balance* dan *psychological well being* memberikan pengaruh terhadap *intention to remain*.

4.4.4. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini diaplikasikan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sahir, 2021).

Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.938	4.167		4.065	.000
	Work Life Balance	.794	.158	.452	5.041	.000

a. Dependent Variable: Psychological Well-Being
Sumber : Data primer, diolah 2023

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel diatas adalah :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Y_1 = 16,938 + 0,794 X_1 + e_1$$

Dari hasil uji regresi linear persamaan I diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 16,938 artinya bahwa jika nilai variabel independen *work life balance* sama dengan 0 atau konstan maka nilai *psychological well being* sebesar 16,938.
2. Koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,794, artinya jika variabel *work life balance* meningkat 1 angka maka akan meningkatkan *psychological well being* sebesar 0,794.

Tabel 4. 20 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-7.224	3.562		-2.028	.045
	Work Life Balance	.425	.140	.291	3.044	.003
	Psychological Well-Being	.282	.080	.338	3.540	.001

a. Dependent Variable: Intention to Remain
Sumber : Data primer, diolah 2023

Persamaan regresi yang dihasilkan pada persamaan II adalah :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = -7,224 + 0,425X_1 + 0,282 Y_1 + e_2$$

Dari hasil uji regresi linear persamaan II diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -7,224 artinya jika nilai variabel independen (*work life balance*) dan variabel mediasi (*psychological well being*) sama dengan 0 atau konstan maka nilai *intention to remain* mengalami penurunan.
2. Koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,425, artinya jika variabel *work life balance* meningkat 1 angka maka akan meningkatkan *intention to remain* sebesar 0,425.
3. Koefisien regresi *psychological well being* sebesar 0,282 artinya jika variabel *psychological well being* meningkat 1 angka maka akan meningkatkan *intention to remain* sebesar 0,282.

4.4.5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji-t dapat ditentukan dengan membandingkan t-tabel dan t-hitung.

- Jika hasil perbandingan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika hasil menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima (Sahir, 2021).

Untuk mencari nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus $df = n-k-1$, dimana n merupakan jumlah responden/data dan k merupakan jumlah variabel independen. Maka diperoleh $df=(101-1-1)$ $df = 99$, atau dalam t_{tabel} yaitu 1.98422 dengan profitabilitas 0,05.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.938	4.167		4.065	.000
	Work Life Balance	.794	.158	.452	5.041	.000

a. Dependent Variable: Psychological Well-Being

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung dari variabel *work life balance* adalah 5,041 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai t tabel 1,98422 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sedangkan signifikansi 0,000 lebih kecil dari a yaitu 0,05. Maka dengan demikian hipotesis 2 (H2)

diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka akan semakin tinggi pula *psychological well being* dengan kata lain *work life balance* berpengaruh terhadap *psychological well being*.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Persamaan II

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7.224	3.562		-2.028	.045
	Work Life Balance	.425	.140	.291	3.044	.003
	Psychological Well-Being	.282	.080	.338	3.540	.001

a. Dependent Variable: Intention to Remain

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung dari variabel *work life balance* adalah $3,044 > 1,98422$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H1 diterima. Kemudian diketahui nilai t hitung *psychological well being* $3,540 > 1,98422$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H3 diterima dan berpengaruh secara signifikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang mana *work life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to remain*, semakin tinggi *work life balance* yang diterima semakin meningkat *intention to remain* pada karyawan. H3 diterima yaitu *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to remain*, semakin tinggi *psychological well being* yang dialami karyawan maka akan meningkatkan *intention to remain*.

4.4.6. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dilakukan untuk menilai apakah ada dampak mediasi.

Analisis dalam penelitian ini terdiri dari perbandingan koefisien jalur yang diperoleh dengan menghasilkan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menjelaskan hubungan-hubungan yang diselidiki dalam hipotesis..

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.938	4.167		4.065	.000
	Work Life Balance	.794	.158	.452	5.041	.000

a. Dependent Variable: Psychological Well-Being

Sumber : Data primer, diolah 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sgnifikansi variabel *work life balance* (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui t hitung sebesar 5,041 lebih basar dari t tabel sebesar 1,98422. Berdasarkan tabel tersebut dalam persamaan I dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Y_1 = 16,938 + 0,794 + e_1$$

Kemudian nilai R Square dapat dilihat dari data pada tabel model summary dibawah ini :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.196	2.73851

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Sumber : Data primer, diolah 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square yaitu 0,204 yang menunjukkan bahwa kontribusi *work life balance* terhadap *psychological well-being* sebesar 20,4% . Untuk Nilai $e1 = \sqrt{(1 - R Square)} = \sqrt{1 - 0,204} = 0,892$. Nilai $e1$ dimasukkan kedalam rumus persamaan I menjadi $Y1 = 16,938 + 0,794 + 0,892$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *work life balance* meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan *psychological well-being* sebesar 0,794 dengan error 0,892.

Kemudian, hasil analisis jalur persamaan II yaitu pengaruh *work life balance* dan *psychological well-being* terhadap *intention to remain*.

Tabel 4. 24 Hasil Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.224	3.562		-2.028	.045
	Work Life Balance	.425	.140	.291	3.044	.003
	Psychological Well-Being	.282	.080	.338	3.540	.001

a. Dependent Variable: Intention to Remain
Sumber : Data primer, diolah 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* (X) sebesar $0,003 < 0,05$ dan diketahui t hitung sebesar 3,044 lebih besar dari t tabel 1.98422. Pada variabel *psychological well-being* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan diketahui t hitung 3,540 atau lebih besar dari t tabel 1.98422.

Berdasarkan pada tabel tersebut dalam persamaan I dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 0,291 + 0,338 + e1$. Kemudian nilai R Square dapat dilihat dari data pada tabel model summary dibawah ini :

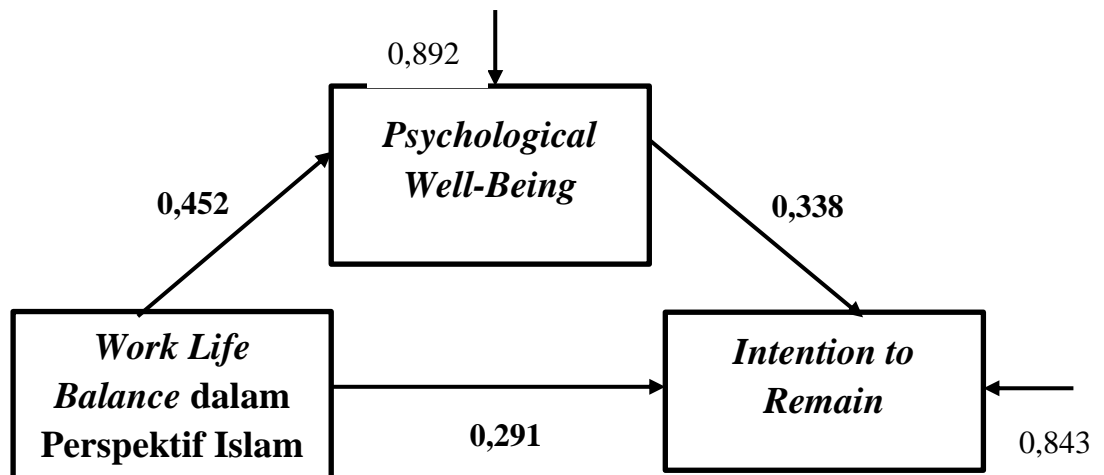
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.273	2.16687

a. Predictors: (Constant), Psychological Well-Being, Work Life Balance

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square yaitu 0,288, yang mana nilai e1 adalah $e1 = \sqrt{1 - 0,288} = 0,843$. Nilai e1 dimasukkan kedalam rumus persamaan II menjadi $Y = 0,291 + 0,338 + 0,843$.

Gambar 4. 3 Hasil Analisis Jalur



No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
		Langsung	Tidak Langsung	
1	Work life balance → Intention to Remain	0,291		0,291
2	Work Life Balance → Psychological Well-Being	0,452		0,452
3	Psychological Well-Being → Intention to Remain	0,338		0,338
4	Work Life Balance → Psychological Well Being → Intention to Remain		0,444	0,444

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,444 yang mana lebih besar daripada pengaruh langsung 0,291 atau $0,444 > 0,291$. Artinya *psychological well being* terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara *work life balance* dan *intention to remain*.

4.5.7. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Uji sobel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Paramita et al., 2021) :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2)+(a^2SEb^2)}}$$

Keterangan :

ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1 terhadap Y2 (b)

a = Koefisien jalur X1 terhadap Y1

b = Koefisien jalur Y1 terhadap Y2

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel, maka perlu dihitung nilai koefisiennya. Kemudian, dapat dilakukan perbandingan antara t

hitung dengan t tabel nya. Apabila t hitung menunjukkan lebih besar dari t tabel maka dinyatakan bahwa variabel mediasi berpengaruh secara signifikan (Paramita et al., 2021).

$$\text{Diketahui : } a = 452 \quad \text{SEa} = 0,158$$

$$b = 338 \quad \text{SEb} = 0,080$$

$$\begin{aligned} Z &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2 \text{SEa}^2) + (a^2 \text{SEb}^2)}} \\ &= \frac{(0,452)(0,338)}{\sqrt{(0,338)^2(0,158)^2 + (0,452)^2(0,080)^2}} \\ &= \frac{0,152776}{\sqrt{(0,114244)(0,024964) + (0,204304)(0,0064)}} \\ &= \frac{0,152776}{\sqrt{0,0028519872 + 0,0013075456}} \\ &= \frac{0,152776}{\sqrt{0,0041595328}} \\ &= \frac{0,152776}{0,644944401} \\ &= 2,3688243477 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai z sebesar 2,3688243477 > 1,98422 dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* dapat memediasi hubungan antara *work life balance* dan *intention to remain*.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh *Work Life Balance In Perspective Islamic* (WLBIP) terhadap *Intention to Remain*

Berdasarkan analisis uji hipotesis (uji t) pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *intention to remain* diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel WLBIP sebesar 3.044, artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3.044 > 1.984$) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dalam perspektif islam berpengaruh terhadap *intention to remain* pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Solo. Hal tersebut terealisasi dengan adanya dukungan dari perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan spritual pada masing-masing karyawan. Dukungan yang dimaksud ialah seperti mekanisme izin yang tidak menyulitkan karyawan, istirahat tepat waktu, serta tidak ada tekanan pekerjaan saat sedang cuti.

Karyawan milenial akan memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja mereka baik keseimbangan duniawi maupun akhirat. Karyawan milenial yang memiliki dedikasi tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sebuah tanggung jawab dan hal yang penting, sehingga perlu meluangkan lebih banyak waktu dan tenaga dengan rutinitas yang ada. Mereka lebih membutuhkan fleksibilitas waktu kerja, keleluasaan, kenyamanan, dan tekanan kerja yang rendah dan keberhasilan dalam mencapai *work life balance*, sehingga karyawan akan cenderung memilih bertahan di perusahaan.

Dalam hal ini PT Pos Indonesia KCU Surakarta sudah mampu memenuhi keseimbangan kehidupan karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hasil kuesioner yang disebar, mayoritas karyawan milenial di PT Pos Indonesia KCU Surakarta sudah memiliki keseimbangan kehidupan kerja dunia dan akhirat yang cukup tinggi, dengan begitu mereka akan bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang dapat menggunakan waktu dengan baik seperti bermain dengan teman dan keluarga, mereka juga merasa ceria dan bersemangat saat melaksanakan tugas. Selain itu saat waktu luang bekerja mereka memanfaatkan waktu untuk beribadah tepat waktu serta tidak lupa akan tanggungjawabnya. Menurut hasil kuesioner, responden telah mengalokasikan waktu dan keterlibatannya dalam pekerjaan. Namun mereka tetap ikhlas dan profesional dalam menjalankan pekerjaannya, secara aktif untuk memenuhi kehidupan pribadi, keluarga, dan berinteraksi sosial dengan masyarakat.

Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* karyawan milenial (khususnya dalam islam), maka semakin tinggi pula *intention to remain*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rezeki (2023) bahwa perusahaan yang memperhatikan *work life balance* pada karyawan milenial, akan berdampak pada intensitas niat bertahan mereka di perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh (Sudibjo & Suwarli, 2020), (Amiruddin & Herachwati, 2020), dan (Chang et al., 2019).

2. Pengaruh *Work Life Balance In Perspective Islamic* Terhadap *Psychological Well-Being*

Berdasarkan analisis uji hipotesis (uji t) pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *psychological well being* diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel WLBIP sebesar 5.041, artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $5.041 > 1.98422$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dalam perspektif islam berpengaruh terhadap *psychological well being* pada karyawan milenial PT Pos Indonesia KCU Solo.

Work-life balance akan berpengaruh terhadap *psychological well being* karyawan, dengan asumsi jika karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan rohani, maka karyawan akan menemukan kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup seperti kesejahteraan psikologis yang baik, sehingga hubungan kekeluargaan semakin erat. Sementara itu karyawan yang mengalami bentrokan antara kehidupan kerja, pribadi, dan rohani akan mengganggu kesejahteraan psikologisnya. Sebagai contoh pekerjaan karyawan yang menumpuk akan menjadi tekanan bagi karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami stress yang berdampak pada kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada PT Pos Indonesia KCU Surakarta, dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik juga memiliki *psychological well being* yang baik pula. Hal tersebut terealisasi karena adanya peran perusahaan dalam memperhatikan keseimbangan kehidupan karyawan, sehingga karyawan merasa sejahtera secara psikologis. Hal tersebut

dapat dilihat dari fasilitas yang disediakan seperti tempat ibadah, adanya acara keagamaan (pengajian), dan jumat berkah sehingga kebutuhan psikologis karyawan akan terpenuhi. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan namun juga dapat melakukan hobi serta dapat melaksanakan ibadah sholat tepat waktu, pengajian, atau hal rohani lainnya dengan baik, akan merasakan sebuah kepuasan pada batinnya bahwa mereka mampu mengerjakan ketiga hal tersebut.

Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* karyawan milenial (khususnya dalam islam), maka semakin tinggi pula *psychological well being*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kurnia & Widigdo (2021) yang menjelaskan bahwa *work life balance* yang baik pada seseorang akan mempengaruhi keadaan dan kesejahteraan psikologisnya. Penelitian ini di dukung oleh (Rahmi, 2021) dan (John et al., 2020).

3. Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap *Intention to Remain*

Berdasarkan analisis uji hipotesis (uji t) pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *intention to remain* pada PT Pos Indonesia KCU Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel *psychological well being* sebesar 3.540, artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $3.540 > 1.98422$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Psychological well-being akan memberikan nilai positif dalam kehidupan karyawan, karena *psycological well-being* mempunyai nilai yang lebih baik bagi perusahaan dalam memandang pekerjaan dan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Aboobaker et al (2019) Pada

akhirnya setiap manusia akan setia pada dirinya sendiri untuk menemukan sesuatu yang ideal, sesuai, dan membuat mereka nyaman dan tenang. Jika diimplementasikan, karyawan yang memiliki kesejateraan dalam bekerja akan cenderung bertahan pada perusahaan, karena mereka merasa cukup secara fisik dan psikis. Terlebih bagi karyawan milenial yang memiliki *turnover intention* yang cukup tinggi, *psychological well-being* juga akan menjadi pertimbangan bagi mereka untuk melakukan *turnover*.

Dalam penelitian ini PT Pos Indonesia KCU Surakarta telah menerapkan *psychological well-being* sebagai strategi untuk membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya responden yang merasa memiliki *psychological well being* yang cukup baik, sehingga mayoritas dari mereka cenderung akan tetap bekerja di PT Pos Indonesia KCU Surakarta dalam jangka waktu yang belum ditentukan. Sebagai contoh perusahaan memberikan fasilitas yang menunjang kinerja karyawan seperti kantin, penyediaan air galon, dan konsumsi untuk acara tertentu, selain itu karyawan juga mempunyai hak untuk mengambil cuti tahunan.

Penelitian ini didukung oleh Watoni & Suyono (2020) bahwa kesejahteraan psikologis karyawan akan membuat emosi positif dan menciptakan kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan *intention to remain* pada karyawan. Penelitian (Aboobaker et al., 2019), (Vveinhardt & Sroka, 2020) (Ananda & Pane, 2018) bahwa semakin tinggi *psychological well-being* seorang karyawan maka akan semakin tinggi *intention to remain* di perusahaan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention To Remain* yang dimediasi oleh *Psychological Well-Being*

Berdasarkan uji sobel diatas pada variabel mediasi *psychological well-being* nilai z sebesar $2,3688243477 > 1.98422$ dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* dapat memediasi hubungan antara *work life balance in perspective islamic* terhadap *intention to remain* pada PT Pos Indonesia KCU Surakarta. Yang berarti keseimbangan kehidupan kerja yang baik berhubungan dengan kondisi kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan *turnover intention* yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang disebar ke karyawan milenial PT Pos Indonesia KCU Surakarta sudah memiliki dukungan organisasi berupa keseimbangan kehidupan pribadi, kerja, maupun rohani. Selain itu mereka juga memiliki kesejahteraan psikologis yang baik pada diri mereka. Perusahaan memberikan fasilitas penunjang kinerja karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan cenderung bertahan di perusahaan. Hal tersebut juga ditunjukkan dari jawaban mereka berdasarkan kuesioner yang telah disebar, bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. Jika *psychological well-being* pada karyawan milenial tinggi maka akan meningkatkan *intention to remain* pula.

Penelitian ini didukung oleh Reviewed et al. (2018) dan Badri (2019) yang berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan pada akhirnya mencerminkan rendahnya tingkat pergantian karyawan. Peningkatan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan

hidup dan mempertahankan sumber daya manusia yang lebih baik untuk jangka panjang dalam organisasi.

Tabel 4. 25 Klasifikasi Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	Keterangan	Koef.	T	Sig	Kesimpulan
H1	<i>Work life balance in perspective islamic terhadap intention to remain</i>	0,291	3.044	0.003	Diterima
H2	<i>Work life balance in perspective islamic terhadap psychological well-being</i>	0,452	5.041	0.000	Diterima
H3	<i>psychological well-being terhadap intention to remain</i>	0,338	3.540	0.001	Diterima

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4. 26 Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Z	Z > 1,98	Kesimpulan
H4	<i>Work life balance in perspective islamic terhadap intention to remain melalui psychological well-being</i>	2,3688243477	2,3688243477 > 1,98	Diterima

Sumber: Data Primer, diolah 2023

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, hasil pengujian hingga analisis data dari penelitian pengaruh *work life balance* dalam perspektif islam terhadap *intention to remain* mediasi *psychological well being* pada generasi milenial yang dilakukan di PT Pos Indonesia KCU Surakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to remain* dengan nilai t hitung 3,044 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98422 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif *work life balance* terhadap *intention to remain*.
2. Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being* dengan nilai t hitung sebesar 5,041 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98422 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif *work life balance* terhadap *psychological well-being*.
3. Variabel *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *intention to remain* dengan nilai t hitung sebesar 3,540 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98422 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif *psychological well-being* terhadap *intention to remain*.

4. Pengaruh mediasi dari *psychological well-being* pada hubungan antara *work life balance in islamic perspective* dan *intention to remain* menerima skor Z sebesar 2,3688243477. Ketika skor tersebut lebih besar dari 1,98 ($Z > 1,96$), hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* mampu memediasi hubungan antara *work life balance in islamic perspective* dan *intention to remain*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini telah direncanakan dan dilakukan dengan sebaik mungkin, masih terdapat sejumlah keterbatasan, termasuk:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada *work life balance*, *intention to remain*, dan *psychological well-being* sehingga terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat digunakan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to remain*.
2. Pada penelitian ini, hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) memberikan nilai R-squared persamaan I sebesar 20,4%, maka menjelaskan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh 20,4% terhadap *intention to remain*, sedangkan sisanya 79,6%nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Adanya keterbatasan dengan menggunakan kuesioner sehingga jawaban yang diberikan belum tentu menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka disampaikan saran peneliti sebagai berikut :

1. Karyawan atau responden milenial diharapkan mampu mengatur waktu, tenaga, dan perhatian antara dua peran yang dijalani. Diharapkan dapat melakukan manajemen strategi *work life balance* agar terciptanya *psychological well being* yang baik sehingga akan merasa nyaman dalam bekerja dan menurunkan niat berpindah. Peran individu yang berhasil membagi waktunya untuk kepentingan pekerjaan, keluarga, dan spiritual pribadi maka akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya pada kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja.
2. Pihak PT Pos Indonesia KCU Surakarta perlu memperhatikan kebutuhan karyawan khususnya karyawan milenial yang berpotensi, dengan memberikan waktu dalam bekerja dan beribadah, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta menghargai kontribusi karyawan. Dengan adanya manajemen waktu yang baik maka karyawan akan lebih memilih bertahan pada organisasi an sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan pun semakin unggul
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama, dapat memperbaiki apa yang menjadi keterbatasan dalam hasil penelitian ini, dan memperluas objek penelitian pada perusahaan manufaktur yang memiliki *turnover intention* lebih tinggi, agar memperoleh temuan-temuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Amiruddin, & Herachwati, N. (2020). Work Life Balance, Employee Engagement, Dan Intention To Stay Karyawan Generasi X Dan Y Pt Cheil Jedang Indonesia Jombang. *Http://Manajemen.Fe.Um.Ac.Id/*, 62–94.
- Ananda, F., & Pane, A. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. *Psikologia : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologia*, 12(1), 1–20.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Asbi Amin, G. P., & Kara, M. H. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 494–512.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Badri, S. K. Z. (2019). Affective well-being in the higher education sector: connecting work-life balance with mental health, job satisfaction and turnover intention issues inside the academia setting. *International Journal of Happiness and Development*, 5(3), 225. <https://doi.org/10.1504/ijhd.2019.103382>
- Barage, P., & Eka Sudarusman. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bps.go.id. (2021). *Penduduk Jawa Tengah Didominasi Milenial dan Generasi Z*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.

- <https://jateng.bps.go.id/news/2021/01/21/430/penduduk-jawa-tengah-didominasi-milenial-dan-generasi-z.html>
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of work-life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(17). <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- D.Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069–1081. <http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change. The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *5*(2), 194–209. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *8*(2), 181. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Elison, K. K., & Purba, S. D. (2021). Variabel Anteseden Intention To Stay Pekerja Milenial Dengan Kerja Remote Di Jakarta Sekitarnya. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *7*(3), 703–712. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.703>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, *1*(2). <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30272>
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, *11*(1), 77–85.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *3*(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- John, I., K. Anthony, N., & Y Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology & Behavioral Science*, *8*(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada

- Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Manajemen Karir terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal Di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177–194.
- Keyes, C. L. M. (2013). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited. November 1995*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2018). Pengaruh Work Life-Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12 (1), 17–36.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mauludi, M. F., & Kustin. (2022). *J-MAS*. 7(2), 472–476. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Muafi, M. (2021a). Investigating the Dimensionality of Work Life Balance in Islamic Perspective (Wlbip): An Insight from Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 11(01), 198–216. <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-013>
- Muafi, M. (2021b). Ta' awun behavior, work stress, worklife balance in Islamic perspective and employee performance: investigation in Indonesia. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 12(3). <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0024>
- Muafi, M., Siswanti, Y., & Anwar, M. Z. (2021). Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(3). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>
- Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Zakaria, N. N. binti, & Chik, W. M. Y. W. (2019). Working Women and the Islamic Work-Life Balance Concept. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(11), 834–841. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i11/6603>
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77–83.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan

- Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.123-136>
- Ng, E. S., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2012). Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation. *Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation*, October, 1–311. <https://doi.org/10.4337/9780857933010>
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. WIDYA GAMA PRESS STIE WIDYA GAMA LUMAJANG.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable on the Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13.
- Pricillia, V. W., & Rostiana, R. (2018). Peran Keadilan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Keinginan Untuk Menetap (Intention To Stay). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 359. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1627>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7).
- Rahmi, F. (2021). Peran work-life balance terhadap psychological well-being pegawai yang bekerja selama new normal covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 182. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604>
- Reditya, T. H. (2022). *Inggris Uji Coba Kerja 4 Hari Seminggu*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220607072811-92-805688/inggris-uji-coba-kerja-4-hari-seminggu>
- Reviewed, P., Singh, R. P., Singh, R. N., & Rajpoot, Y. (2018). *Role of Work- life Balance in Subjective Well-being and Turnover Intention in Coal India Limited*. 12(1).
- Rezeki, F. (2023). Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-Life Balance to Intention to Stay in Millennial Generation in Automotive Company. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 476–482. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.57642>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rosita, R., Kurniasari, E. P., & Eka Mariska, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Psychological Wellbeing Wanita Yang Bekerja. *Motivasi*, 1, 1–9.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.

- <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana/article/view/1810/1378>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Siahaan, Y. F. (2014). Pengaruh Human Resources Management Practice Terhadap Employee Intention To Stay Pada Pt Media Nusantara Informasi (Sindo). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 155–170. <https://doi.org/10.25170/jm.v11i2.826>
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Soegiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.
- Sulistiawanti, A., & Fitriyana, R. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19 di Kota Bekasi. *Jurnal Social Philantropic*, 1 (1).
- Surantoro, L., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 1057–1076. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.697>
- Tabeel, B. A., Noor, K. M., & Sulaiman, I. F. (2021). Transformational Leadership, Motivation and Work Life Balance Among Nurses in Islamic Perspective. *USIM Universiti Sains Islam Malaysia*, 8(2), 316–323.
- Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations*, 39(5). <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0223>
- Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. 4(2), 388–394.
- Triwahyuningsih, Y. (2017). Kajian Meta-Analisis Hubungan antara Self Esteem dan Kesejahteraan Psikologis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 26–35. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.9382>
- Unawekla, A. C., & Loisa, R. (2021). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15084>
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Mobbing and corporate social responsibility: Does the status of the organisation guarantee employee wellbeing and intentions to stay in the job? In *Oeconomia Copernicana* (Vol. 11, Issue 4). <https://doi.org/10.24136/OC.2020.030>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia). *Prosiding Seminar Nasional Milleneial 5.0 Fakultas Psikologi Umby*, 87–92. <https://ejournal.mercubuana->

- yogya.ac.id/index.php/ProsidingPsikologi/article/view/1359
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Willie, P., Alfonsius, & Manday, C. C. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pt . Menara Mas Mega Mandiri. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(1), 18–28.
- Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z>
- Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544>

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Jan-23				Feb-23				Mei-23				Juni-23				Oktober- 23				
		Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal	√	√	√	√																	
2.	Konsultasi dan Revisi	√	√	√	√	√					√	√						√	√			
3.	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal					√																
4.	Ujian Seminar proposal						√															
5.	Pengumpulan Data											√										
6.	Analisis Data													√	√							
7.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																					
8.	Pendaftaran Ujian Munaqosah																					
9.	Ujian Munaqosah																					
10.	Revisi Skripsi																					

Lampiran 1. 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Nabila Nur Maharsiwi mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dalam Perspektif Islam terhadap *Intention To Remain* Pada Generasi Milenial : Mediasi *Psychological Well-Being*. Setiap informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkankan untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Waasalamualaikum Wr. Wb

B. Identitas Responden

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda centang (√)

- Usia :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Divisi pekerjaan :
- Lama Bekerja : 1-3 tahun
 4-5 tahun
 >5 tahun
- Pendapatan : Rp 1.000.000 – Rp 2.900.000
 Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000

> Rp.5.000.000

Pendidikan Terakhir : SD/MI Diploma

SMP/MTS Sarjana

SMA/SMK/MA

C. Petunjuk Pengisian

- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai.
- Isilah semua nomor dalam kuisisioner ini dan mohon jangan ada yang terlewatkan.
- **Keterangan kuisisioner :**

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER WORK LIFE BALANCE DALAM PERSPEKTIF ISLAM						
<i>Work life balance</i> dalam perspektif islam (WLBIP) merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan menyesuaikan keseimbangan waktu antara pekerjaan di tempat kerja dan kebutuhan pribadinya (hobi, waktu luang, kehidupan keluarga, dan kesenangan lainnya) dan keseimbangan kehidupan dunia dan akhirat (Muafi, 2021a) .						
No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS				
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu mengatur dan membagi tanggungjawab pekerjaan dengan kehidupan spiritual saya					
2	Saya bekerja secara optimal dan beribadah secara istiqomah					
3	Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab dan percaya Allah SWT mengawasi saya.					

4	Saya mampu berpartisipasi, kerja sama, dan tolong menolong dalam pekerjaan.					
5	Saya merasa puas dan bersyukur dengan pekerjaan saat ini.					
6	Saya merasa puas mendapatkan gaji dan memberikan keberkahan bagi keluarga saya.					
7	Saya merasa puas ketika mendapatkan pengetahuan baru dalam bekerja.					

KUESIONER INTENTION TO REMAIN

Intention to remain adalah kesanggupan karyawan untuk tetap tinggal dan terus bekerja pada suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama (Kemie & Purba, 2019).

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS				
		1	2	3	4	5
1	Saya berpikir tidak akan meninggalkan perusahaan saya.					
2	Saya tidak memiliki keinginan untuk bekerja pada perusahaan lain.					
3	Saya tidak berminat untuk menyelidiki lowongan pekerjaan lainnya.					
4	Saya merasa mencari pekerjaan lain adalah sulit bagi saya.					
5	Saya memiliki pengalaman positif untuk bertahan pada perusahaan.					

KUESIONER PSYCHOLOGICAL WELL-BEING						
<i>Psychological well-being</i> adalah persepsi individu mengenai perasaan sejahtera secara fisik maupun psikis dan dapat mengekspresikan dirinya dengan baik (Rahama & Izzati, 2021)						
No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa sejahtera secara emosional saat bekerja					
2	Perusahaan ini peduli dengan kesejahteraan saya					
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
4	Perusahaan ini menghargai pendapat dan keputusan saya					
5	Saya merasa nyaman dengan lingkungan sosial di tempat kerja saya					
6	Perusahaan mempertimbangkan segala aspek yang mengarah pada tujuan hidup saya					
7	Perusahaan ini mendukung saya untuk berkembang					
8	Saya menyadari ada perubahan dan peningkatan pada diri saya, setelah saya bekerja di perusahaan ini.					

Lampiran 1. 3 Tabulasi Data

**Tabulasi data penelitian
WORK LIFE BALANCE**

NO	WORK LIFE BALANCE IN ISLAMIC PERSPECTIVE						TOTAL
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	4	4	5	4	3	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	4	4	28
6	4	4	4	4	5	5	26
7	4	5	5	5	4	5	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	5	4	5	4	5	27
12	5	4	5	5	4	4	27
13	4	4	4	4	5	4	25
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	5	4	4	4	25
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	4	3	3	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	4	4	5	4	26
21	4	5	4	4	5	4	26
22	4	4	4	4	5	5	26
23	4	4	5	4	5	5	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	5	4	5	4	26
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	5	4	3	4	24
28	4	5	5	4	4	4	26
29	4	5	5	4	4	4	26
30	4	4	5	4	3	4	24
31	4	4	5	4	5	5	27
32	4	5	5	4	5	4	27
33	5	4	5	5	4	5	28
34	5	5	5	4	4	4	27

35	4	4	5	4	5	4	26
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	4	4	4	27
38	5	4	5	4	5	4	27
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	5	4	4	5	27
41	4	4	5	4	5	4	26
42	4	4	5	4	4	3	24
43	5	5	4	5	5	4	28
44	5	4	5	5	3	3	25
45	5	4	5	4	5	4	27
46	4	5	5	4	4	4	26
47	5	4	5	4	5	4	27
48	4	5	5	4	5	4	27
49	4	5	5	4	5	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	5	4	5	4	27
52	5	4	5	5	4	4	27
53	5	5	4	4	5	5	28
54	4	4	5	4	4	4	25
55	4	4	5	4	5	4	26
56	4	4	5	4	5	4	26
57	4	5	4	5	3	2	23
58	4	5	4	5	5	4	27
59	5	4	5	5	5	5	29
60	4	5	5	4	5	4	27
61	5	4	5	4	5	4	27
62	4	5	5	4	5	4	27
63	5	5	4	4	4	4	26
64	5	5	4	4	4	4	26
65	4	4	5	4	5	4	26
66	5	5	5	4	5	4	28
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	5	4	5	4	26
69	4	4	5	4	5	4	26
70	5	4	5	5	4	5	28
71	4	4	5	4	5	4	26
72	4	5	4	5	5	5	28
73	4	4	5	4	4	4	25

74	4	4	5	4	3	4	24
75	4	4	5	4	5	4	26
76	4	5	4	4	4	4	25
77	5	4	5	4	5	4	27
78	4	4	5	4	5	4	26
79	4	5	5	4	5	4	27
80	5	5	5	5	5	5	30
81	4	4	4	5	4	4	25
82	4	4	4	5	4	4	25
83	5	5	5	5	4	4	28
84	4	5	4	4	4	4	25
85	5	5	4	5	5	5	29
86	4	5	4	5	4	5	27
87	5	5	5	4	5	4	28
88	4	4	5	4	5	4	26
89	4	4	5	4	5	4	26
90	4	4	5	4	4	4	25
91	4	4	5	5	5	4	27
92	4	5	5	4	5	4	27
93	4	5	4	4	2	4	23
94	4	4	5	4	5	4	26
95	4	4	5	5	4	4	26
96	5	4	5	4	4	4	26
97	4	4	5	4	4	4	25
98	4	5	4	5	5	5	28
99	5	5	5	4	5	4	28
100	5	5	5	4	5	4	28
101	5	5	5	5	5	5	30

INTENTION TO REMAIN

NO	INTENTION TO REMAIN				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
1	3	3	3	5	14
2	4	4	4	4	16
3	4	3	3	3	13
4	3	3	2	3	11
5	4	4	3	5	16
6	4	4	4	4	16
7	5	5	3	5	18
8	4	4	4	4	16
9	3	3	2	4	12
10	4	4	4	4	16
11	4	4	3	3	14
12	5	4	5	4	18
13	4	3	3	3	13
14	4	4	4	4	16
15	3	2	2	3	10
16	5	4	4	4	17
17	4	4	3	4	15
18	5	5	5	5	20
19	3	3	3	4	13
20	5	4	2	2	13
21	5	4	3	3	15
22	4	4	4	4	16
23	4	4	3	4	15
24	5	5	5	5	20
25	5	4	5	4	18
26	4	3	3	4	14
27	3	3	3	2	11
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	5	4	5	18
32	4	4	4	4	16
33	4	4	3	3	14
34	3	3	4	4	14
35	3	3	3	3	12

36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	3	15
38	2	2	2	5	11
39	4	4	4	4	16
40	3	3	3	4	13
41	3	3	4	3	13
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	3	16
44	3	2	2	2	9
45	5	4	5	4	18
46	3	3	3	4	13
47	4	4	3	3	14
48	5	4	5	4	18
49	3	2	2	3	10
50	3	3	3	4	13
51	2	2	4	2	10
52	3	3	3	4	13
53	4	4	4	5	17
54	3	3	3	3	12
55	4	4	3	4	15
56	3	3	3	3	12
57	2	3	4	2	11
58	5	4	5	4	18
59	4	5	3	3	15
60	3	3	3	3	12
61	3	3	3	2	11
62	5	5	5	3	18
63	3	3	4	4	14
64	4	3	3	5	15
65	3	3	3	3	12
66	3	4	3	3	13
67	5	5	5	5	20
68	5	4	2	2	13
69	4	4	3	3	14
70	4	5	4	4	17
71	3	3	3	3	12
72	5	4	5	5	19
73	4	4	3	4	15
74	4	4	3	3	14

75	3	3	3	3	12
76	5	4	4	4	17
77	4	4	3	3	14
78	4	3	3	3	13
79	5	3	3	4	15
80	4	4	4	4	16
81	5	4	5	4	18
82	4	4	2	3	13
83	5	5	4	5	19
84	4	3	3	4	14
85	5	5	5	4	19
86	5	4	2	2	13
87	5	5	4	4	18
88	4	3	3	3	13
89	4	4	3	3	14
90	4	4	4	4	16
91	5	4	4	4	17
92	5	3	3	3	14
93	2	2	2	5	11
94	3	3	4	4	14
95	4	4	3	3	14
96	4	4	3	4	15
97	3	3	3	2	11
98	4	3	3	4	14
99	4	4	5	4	17
100	5	4	5	5	19
101	2	5	2	2	11

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

NO	PSYCHOLOGICAL WELL-BEING									TOTAL
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
7	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	5	3	4	5	4	3	3	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	3	5	5	3	4	3	3	3	33
16	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
20	5	2	4	5	5	5	4	5	5	40
21	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
22	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
23	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
29	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
30	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
31	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
32	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40

75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
76	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
77	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
79	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
80	4	4	3	5	4	5	3	5	4	37
81	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
82	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
83	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
84	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
85	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
86	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
87	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
88	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
90	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
91	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
92	4	5	4	5	3	4	5	4	5	39
93	4	5	4	5	4	4	3	3	4	36
94	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
95	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
96	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
98	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
99	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
100	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
101	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41

Lampiran 1. 4 Hasil Uji Deskriptif Responden

OUTPUT SPSS Hasil Uji Deskriptif Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 25	12	11.9	11.9	11.9
	26 - 30	32	31.7	31.7	43.6
	31 - 35	23	22.8	22.8	66.3
	36 - 39	34	33.7	33.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	53	52.5	52.5	52.5
	Perempuan	48	47.5	47.5	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.000.000 - Rp 5.000.000	82	81.2	81.2	81.2
	Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000	16	15.8	15.8	97.0
	> Rp 10.000.000	3	3.0	3.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	57	56.4	56.4	56.4
	Diploma	24	23.8	23.8	80.2
	Sarjana	20	19.8	19.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Divisi Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asman	3	3.0	3.0	3.0
	Customer Service	2	2.0	2.0	5.0
	Incoming	8	7.9	7.9	12.9
	Keuangan	7	6.9	6.9	19.8
	Manajer	3	3.0	3.0	22.8
	Mandor	2	2.0	2.0	24.8
	Oranger Loket	13	12.9	12.9	37.6
	Pelayanan	4	4.0	4.0	41.6
	Pengantar	22	21.8	21.8	63.4
	Penjualan Ritel	8	7.9	7.9	71.3
	Petugas Puri Outgoing	6	5.9	5.9	77.2
	PGS Egm KCU	1	1.0	1.0	78.2
	PJS Kepala Pelayanan	2	2.0	2.0	80.2
	Staff	20	19.8	19.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	58	57.4	57.4	57.4
	6 - 10 Tahun	32	31.7	31.7	89.1
	> 10 Tahun	11	10.9	10.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lampiran 1. 5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil Uji Validitas

Work life balance dalam perspektif islam

		Correlations						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total.X
X.1	Pearson Correlation	1	.337**	.261**	.358**	.213*	.210*	.681**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.000	.033	.035	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X.2	Pearson Correlation	.337**	1	-.028	.319**	.093	.283**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001		.778	.001	.357	.004	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X.3	Pearson Correlation	.261**	-.028	1	.017	.158	-.038	.370**
	Sig. (2-tailed)	.008	.778		.868	.115	.708	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X.4	Pearson Correlation	.358**	.319**	.017	1	.163	.477**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.868		.103	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X.5	Pearson Correlation	.213*	.093	.158	.163	1	.283**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.033	.357	.115	.103		.004	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X.6	Pearson Correlation	.210*	.283**	-.038	.477**	.283**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.035	.004	.708	.000	.004		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
Total.X	Pearson Correlation	.681**	.572**	.370**	.655**	.587**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Z.4	Pearson Correlation	.130	.270**	.056	1	.006	.249*	-.024	.318**	-.112	.407**
	Sig. (2-tailed)	.194	.006	.581		.953	.012	.813	.001	.263	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z.5	Pearson Correlation	.297**	.374**	.526**	.006	1	.103	.425**	.050	.359**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.953		.307	.000	.618	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z.6	Pearson Correlation	.212*	.274**	.003	.249*	.103	1	.016	.188	.051	.442**
	Sig. (2-tailed)	.033	.006	.974	.012	.307		.871	.059	.612	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z.7	Pearson Correlation	.388**	.313**	.500**	-.024	.425**	.016	1	.165	.403**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.813	.000	.871		.100	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z.8	Pearson Correlation	.119	.277**	.056	.318**	.050	.188	.165	1	.038	.474**
	Sig. (2-tailed)	.235	.005	.579	.001	.618	.059	.100		.705	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Z.9	Pearson Correlation	.313**	.124	.229*	-.112	.359**	.051	.403**	.038	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.001	.215	.021	.263	.000	.612	.000	.705		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Total. Z	Pearson Correlation	.601**	.610**	.582**	.407**	.633**	.442**	.645**	.474**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI REALIBILITAS
Work life balance dalam perspektif Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.752	6

Intention to Remain

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.807	4

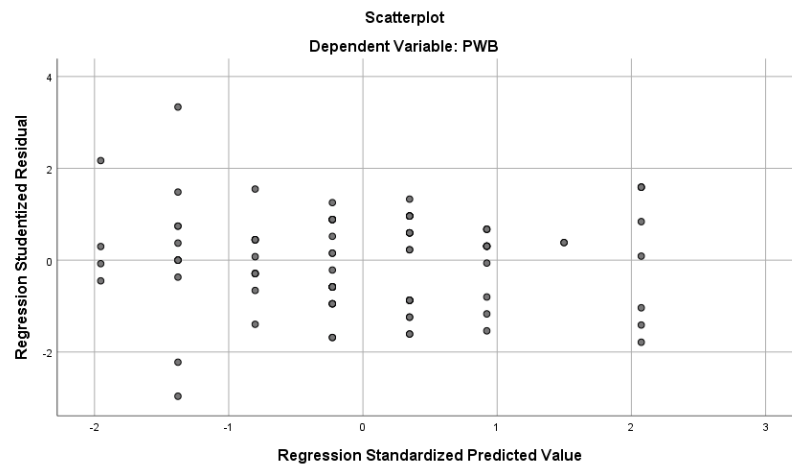
Psychological Well-Being

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.767	9

Lampiran 1. 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Persamaan I



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72478316
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.079
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

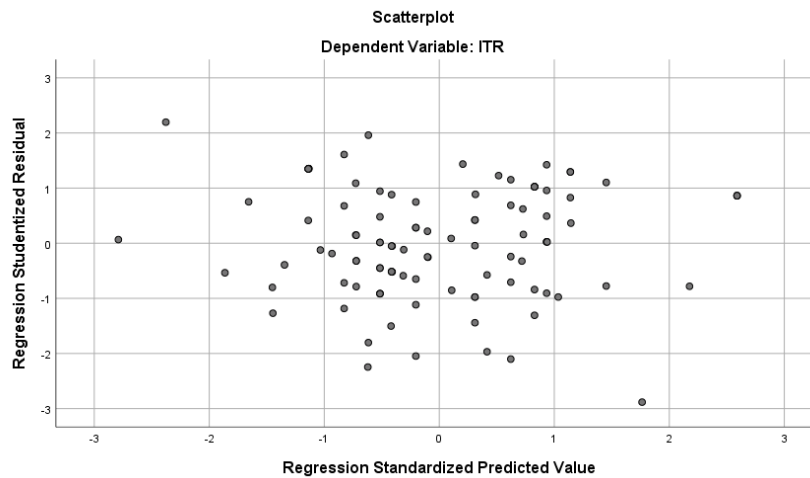
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14509224
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.048
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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.



Lampiran 1. 7 Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Nabila Nur Maharsiwi
Tempat, Tanggal Lahir : Wonogiri, 5 Mei 2001
Agama : Islam
Alamat : Ngricik Rt.02/Rw.02, Nungkulan, Girimarto,
Wonogiri, Jawa Tengah, 57683
No. HP : 085642467468
E-mail : nabilanurmaax1@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD Negeri 2 Nungkulan : 2007 s/d 2013
SMP Negeri 2 Girimarto : 2013 s/d 2016
SMA Negeri 2 Girimarto : 2016 s/d 2019
UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 s/d 2023

RIWAYAT ORGANISASI

OSIS SMAN 1 Girimarto : 2016 s/d 2018
Dewan Ambalan Pramuka SMA : 2017 s/d 2018
MPK SMAN 1 Girimarto : 2018
PMII Rayon Mohammad Hatta : 2019

Lampiran 1. 8 Surat Izin Penelitian



Solo, 25 Mei 2023

Nomor : 316/Umum/SDM/IV/0523
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
UIN RM Said
Di Surakarta

Dengan Menunjuk surat Saudara Nomor : B-984/Un.20/F.IV/1/PP.00.9/04/2023 tanggal 16 Mei 2023 perihal seperti tersebut pada pokok surat ini, disampaikan bahwa Permohonan Penelitian untuk tanggal 16 Mei 2023 sd 16 Juni 2023, dapat Kami setujui untuk 1 (satu) orang Mahasiswa atas nama :

No	Nama	NIM
1	Nabila Nur Maharsiwi	195211038

Dan untuk itu para Mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian diminta untuk memenuhi tata tertib dan ketentuan dari Kantor Kami.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An.Executive General Manager
Staf Dukum

Ari Nugraheni S
Nippos : 978379720

Lampiran 1. 9 Surat Keterangan Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id.
 Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nabila Nur Maharsiwi
 NIM : 195211038
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam Terhadap *Intention To Remain* Pada Generasi Millennial : Mediasi *Psychological Well-Being*
 Paper ID : 2193332105
 Date : 23 Oktober 2023
 Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 28%



LAMPIRAN

Source	Similarity Index
ipwiles.iain-surakarta.ac.id	13%
core.ac.uk	1%
febuimsaid.ac.id	1%
repository.iain-surakarta.ac.id	1%
Submitted to Universitas Putera Batam	1%
Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung	1%
Submitted to Universitas Nasional	1%
repository.unja.ac.id	1%
repository.usd.ac.id	<1%