PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik
Universitas Bina Taruna Gorontalo
Volume 13 Nomor 4, 2026

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, WORK LIFE BALANCE, DAN WORKPLACE LONELINESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GOORI TOSERBA SWALAYAN NGALIYAN SEMARANG

Asti Ardina Putri[1], Wa Ode Sitti Nurrahmah[2]
STIE Anindyaguna Semarang
putriastiardina@gmail.com[1] , waodenurrahmah1989@gmail.com[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict, Work-Life Balance,* dan *Workplace Loneliness* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Goori Swalayan Ngaliyan. Riset ini dilaksanakan melalui surver dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 70 responden ditetapkan sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Peneliti mengumpulkan data penelitian dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh anggota sampel guna memperoleh data yang dibutuhkan, kemudian diolah dengan teknik regresi linear berganda berbantuan SPSS. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa *Turnover Intention* tidak terbukti dipengaruhi secara signifikan *oleh Work-Family Conflict.* (Sig. = 0,980). Selanjutnya, tidak ditemukan pengaruh signifikan terkait Work-Life Balance dan Turnover Intention (Sig. = 0,087). Berbeda dengan variabel lainnya, Workplace Loneliness berkontribusi secara positif dan signifikan dalam memengaruhi Turnover Intention (Sig. = 0,000). Berdasarkan hasil uji simultan, turnover Intention secara kolektif terbukti berdampak signifikan dipengaruhi oleh tiga variable, adalah Work-Family Conflict, Work-Life Balance, dan Workplace Loneliness (Sig. = 0,000). Sebanyak 61,3% variasi Turnover Intention mampu diterangkan melalui kontribusi ketiga variabel independen, tercermin pada nilai Adjusted R Square yaitu 0,613. Dari hasil analisis mengindikasikan *Workplace Loneliness* merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling kuat terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Goori Swalayan Ngaliyan.
Kata Kunci: **Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Workplace Loneliness, Turnover Intention.**

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of Work-Family Conflict, Work-Life Balance, and Workplace Loneliness on Turnover Intention among employees of Goori Swalayan Ngaliyan. The research employed a quantitative survey approach. Rather than selecting only a portion of the population, all 70 individuals were involved as respondents through the use of saturated sampling. Questionnaires served as the main data collection instrument. The collected responses were subsequently processed multiple linear regression techniques were employed to analyze the data with the aid of SPSS software. Hypothesis testing revealed that No significant relationship was found between Work-Family Conflict and Turnover Intention, as evidenced by a significance

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

value of 0.980. Likewise, Work-Life Balance is not found to significantly influence Turnover Intention (Sig. = 0.087). The results demonstrated a significant positive link between Workplace Loneliness and Turnover Intention, as reflected by a significance value of 0.000. Moreover, the simultaneous test indicates Work-Family Conflict, Work-Life Balance, and Workplace Loneliness jointly have a significant effect on Turnover Intention (Sig. = 0.000). The regression analysis produced an Adjusted R Square of 0.613, indicating that 61.3% of the variability in Turnover Intention is captured by the model incorporating the three independent variables. Overall, the results suggest that Workplace Loneliness has the greatest influence on affecting Turnover Intention among employees of Goori Swalayan Ngaliyan

Keywords: **Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Workplace Loneliness, Turnover Intention.**

PENDAHULUAN

Di tengah kompetisi bisnis ritel yang semakin kompetitif, upaya untuk menarik sekaligus mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap berkomitmen terhadap organisasi perlu dilakukan oleh perusahaan. Tantangan strategis bagi perusahaan ditimbulkan oleh tingginya intensitas pergantian karyawan di sektor ritel, yang berimplikasi pada terganggunya keseimbangan operasional serta semakin besarnya pengeluaran yang dialokasikan perusahaan guna mendukung kegiatan penerimaan dan pembekalan tenaga kerja (Namira & Pramesti, 2025).

Turnover intention dapat dipicu oleh berbagai faktor yang bersumber dari kondisi lingkungan kerja maupun aspek kehidupan pribadi karyawan. Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan kecenderungan tersebut ialah konflik peran yang dikenal sebagai Work-Family Conflict timbul saat kewajiban di organisasi dan tanggung jawab di keluarga saling berbenturan menjadikan kedua tuntutan sulit dipenuhi bersamaan. Tekanan yang ditimbulkan oleh konflik tersebut berpotensi menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Towidjojo & Lumintang, 2024). Temuan kajian mengungkapkan bahwa meningkatnya *Work-Family Conflict* berhubungan dengan meningkatnya *Turnover Intention*. Dengan kata lain. kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin meningkat seiring dengan semakin besarnya konflik yang dialami dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga (Wen et al., 2023)

Di samping *work-family conflict*, terdapat aspek lain yang juga memberikan pengaruh munculnya *turnover intention* adalah work-life balance, yakni potensi seseorang dalam mengelola beban pekerjaan dan kehidupan personal sehingga tercipta keseimbangan yang selaras antara kedua aspek tersebut.. Keseimbangan tersebut penting untuk membantu karyawan mengelola peran dalam pekerjaan maupun kehidupan personal sehingga dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi (Ahmad Saufi et al., 2023). Kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan maupun

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

kehidupan pribadi dapat ditingkatkan melalui kemampuan menjaga work-life balance secara optimal. Hal tersebut tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu, keterlibatan, serta tanggung jawab antara peran dalam dunia kerja dan kehidupan personal (Bocean et al., 2023). Di sisi lain, ketimpangan peran dalam dunia kerja dan kehidupan personal berpotensi mengakibatkan kondisi emosional yang terkuras dan melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.. Akibatnya, kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dapat meningkat karena karyawan menghadapi kesulitan untuk mengatur keselarasan antara peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi (Situmorang & Heryjanto, 2024).

Di sisi lain, workplace loneliness atau kesepian di tempat kerja menjadi salah satu isu yang semakin banyak diperhatikan dalam organisasi modern. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasakan kurangnya hubungan sosial dan kedekatan interpersonal di lingkungan kerja, sehingga dapat memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja mereka dalam organisasi (Tian et al., 2023). Hubungan sosial yang kurang bermakna di lingkungan kerja, baik dalam bentuk kedekatan emosional maupun kebersamaan dengan rekan kerja, dapat memicu terjadinya workplace loneliness. Dampaknya, karyawan cenderung merasa terisolasi dan kualitas interaksi interpersonal di tempat kerja menjadi berkurang (Fu et al., 2021). Kurangnya hubungan sosial dan dukungan dari lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan yang mengalami workplace loneliness memiliki keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi. Akibatnya, mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung sehingga niat untuk meninggalkan organisasi semakin meningkat (Shahid et al., 2026)

Penelitian yang mendalami Pengaruh *Work-Family Conflict, Work Life Balance*, Dan *Workplace Loneliness* Terhadap *Turnover Intention* telah menjadi perhatian berbagai peneliti terdahulu. Terlepas dari hal tersebut, hasil studi terdahulu masih menunjukkan adanya ketidakkonsistenan, baik terkait besarnya pengaruh setiap variabel maupun tingkat signifikansinya terhadap *turnover Intention*. Hubungan positif keterkaitan *work-family conflict* dan *turnover intention* dibuktikan melalui studi yang diselenggarakan oleh (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Apabila tingkat konflik karyawan meningkat dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga, semakin besar dorongan mereka untuk keluar dari organisasi. Ketidakkonsistenan hasil riset yang membahas pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* terlihat di berbagai studi. Sebagai contoh, (Sanjiwani et al., 2023) melaporkan bahwa *turnover intention* tidak dipengaruhi secara langsung oleh *work-family conflict*, berbeda dengan temuan penelitian lainnya

Temuan penelitian keterkaitan pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* masih menyatakan variasi. Sebuah riset yang selenggarakan oleh (Muhadi et al., 2022) menemukan jika Turnover Intention dipengaruhi oleh Work-Family Conflict. Temuan riset (Ardian Novitasari & Dessyarti, 2022) memperlihatkan keterkaitan *work-*

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

life balance dan *turnover intention* tidak ditemukan pengaruh, maka berbeda terhadap hasil riset sebelumnya. Penelitian lanjutan pada berbagai kondisi organisasi masih diperlukan karena hasil penelitian sebelumnya yang membahas keterkaitan Work-Life Balance dan Turnover Intention belum menghasilkan bukti empiris yang konsistensi.

Kaitan antara *workplace loneliness* dan *turnover intention* masih memperlihatkan hasil yang beragam. Sebagai contoh, (Anisa et al., 2025)(Shoni, 2023)menunjukkan jika *workplace loneliness* berdampak secara signifikan meningkatkan *turnover intention*. Temuan riset mengenai keterkaitan workplace loneliness dan turnover intention belum menunjukkan konsistensi. Sebagai contoh, (Shoni, 2023) menemukan bahwa workplace loneliness tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga penelitian lanjutan masih diperlukan guna diperolehnya gambaran yang lebih detail tentang keterkaitan antara kedua variabel tersebut.

Riset lanjutan masih diperlukan karena temuan kajian terdahulu mengenai pengaruh *work-family conflict, work-life balance,* dan *workplace loneliness* terhadap *turnover intention* belum membuktikan konsistensi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menguji kembali hubungan ketiga variabel tersebut pada karyawan Goory Toserba Swalayan Ngaliyan Semarang. Bukti empiris yang menunjukan gambaran lebih terperinci terkait aspek penentu turnover intention di lingkungan industri ritel diharapkan dapat dihasilkan melalui penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Dalam riset ini dianalisis pengaruh *Work-Family Conflict, Work-Life Balance*, dan *Workplace Loneliness* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Goori Toserba Swalayan Ngaliyan Semarang, studi ini dilakukan dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Kemampuan untuk menghasilkan data berbentuk angka objektif dan dapat diolah menggunakan analisis statistik menjadi dasar penggunaan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menguji hubungan antarvariabel secara empiris sehingga tujuan penelitian dapat dicapai secara lebih terukur dan sistematis (Sugiyono, 2022).

Teknik sampling jenuh (sensus) diterapkan dalam riset ini dengan menjadikan seluruh anggota sebagai responden sesuai pendapat (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu, semua karyawan Goori Toserba Swalayan Ngaliyan Semarang dijadikan sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Seluruh proses penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh menghasilkan 70 orang karyawan yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Kuesioner yang memuat indikator *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, *Workplace Loneliness*, dan *Turnover Intention* dijadikan sebagai instrumen guna memperoleh data penelitian. Penilaian terhadap setiap butir pernyataan dilakukan melalui skala Likert yang terdiri atas rentang skor 1 sampai 10.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Pengolahan dan analisis data penelitian dilakukan melalui pemanfaatan program IBM SPSS Statistics versi 25. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji terlebih dahulu sebagai prasyarat sebelum pelaksanaan analisis data untuk memastikan kelayakannya. Kesesuaian model regresi terhadap asumsi statistik dievaluasi berdasarkan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Hipotesis penelitian dikaji melalui penerapan metode regresi linear berganda. Keterkaitan setiap variabel independen dengan *Turnover Intention* dievaluasi menggunakan uji t, sedangkan pengaruh gabungan seluruh variabel independen dianalisis melalui uji F. Di samping itu, koefisien determinasi (R^2) menggambarkan besarnya kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi Turnover Intention (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

r table= 0,3120					
variable	r hitung	keterangan	variable	r hitung	keterangan
X1.1	0, 654	valid	X3.1	0, 803	valid
X1.2	0, 771	valid	X3.2	0, 803	valid
X1.3	0, 657	valid	X3.3	0, 801	valid
X1.4	0, 551	valid	X3.4	0, 723	valid
X1.5	0, 520	valid	X3.5	0, 734	valid
X1.6	0, 578	valid	X3.6	0, 558	valid
TOTAL X1	1	valid	TOTAL X3	1	valid
X2.1	0, 639	valid	Y.1	0, 719	valid
X2.2	0, 642	valid	Y.2	0, 684	valid
X2.3	0, 538	valid	Y.3	0, 493	valid
X2.4	0, 627	valid	Y.4	0, 638	valid
X2.5	0, 557	valid	Y.5	0, 557	valid
X2.6	0, 655	valid	Y.6	0, 662	valid
TOTAL X2	1	valid	TOTALY	1	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Keseluruhan indikator kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya untuk memastikan kesesuaiannya sebagai alat ukur variabel penelitian. Output pengujian mengindikasikan nilai *r* hitung untuk masing-masing item variabel *Work-Family Conflict* (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Workplace Loneliness* (X3), serta *Turnover Intention* (Y) melampaui nilai *r* tabel yaitu 0,3120. Seluruh butir pernyataan terbukti memenuhi standar

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

validitas, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan dalam proses pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	keterangan
Work-Family Conflict (X1)	0,671	reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,628	reliabel
Workplace Loneliness (X3)	0,827	reliabel
Turnover Intention (Y)	0,653	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Konsistensi instrumen penelitian dibuktikan melalui uji reliabilitas membuktikan nilai Cronbach's Alpha melampaui 0,60 terhadap seluruh variabel. Nilai ini meliputi 0,671 pada *Work-Family Conflict*, 0,628 pada *Work-Life Balance*, 0,827 pada *Workplace Loneliness*, dan 0,653 pada *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat dimanfaatkan sebagai instrumen penelitian yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Parameter	Hasil	Ukuran	Keterangan
Normalitas	*Kolmogorov-Smirnov*	0, 200	> 0,05	Data Terdistribusi normal
Multikolinearitas	1) VIF *Work-Family Conflict* 2) VIF *Work-Life Balance* 3) VIF *Workplace Loneliness*	1) 1, 013 2) 1, 101 3) 1, 100	1) < 10 2) < 10 3) < 10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Heteroskedastisitas	1) Nilai sig *Work-Family Conflict* 2) Nilai sig *Work-Life Balance* 3) Nilai sig *Workplace Loneliness*	1) 0, 571 2) 0, 180 3) 0, 211	1) > 0, 05 2) > 0, 05 3) > 0, 05	Tidak terjadi gejala hetroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Normalitas residual diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan menunjukan nilai signifikansi senilai 0,200, melampaui 0,05. Temuan tersebut mengungkapkan jika residual memenuhi asumsi distribusi normal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dalam uji asumsi klasik.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Gejala multikolinearitas tidak teridentifikasi dalam model regresi karena setiap variabel independen menghasilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dibawah 10. Kesesuaian model regresi terhadap asumsi klasik juga didukung oleh hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Keseluruhan variabel independen menghasilkan angka signifikasi besarnya lebih dari 0,05. Oleh karena itu, tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas mengungkapkan model regresi mencukupi asumsi yang diperlukan sehingga layak digunakan pada tahap pengujian hipotesis

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4
Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	8, 268	2, 795		2, 958	0, 004
Work-Family Conflict	0, 001	0, 051	0,002	0, 025	0, 980
Work-Life Balance	-0, 082	0, 047	-0, 136	-1, 736	0, 087
Workplace Loneliness	0,530	0, 056	0, 743	9, 455	0, 000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Peran tiap variabel independen tiap perubahan mengenai variabel dependen, yaitu Turnover Intention, dianalisis melalui uji parsial (uji t). Mengacu pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) dan nilai *t* tabel yaitu 1,668, uji parsial membuktikan bahwa pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* hanya ditemukan pada sebagian variabel independen.

Koefisien regresi (B) untuk variabel Work-Family Conflict berdasarkan hasil uji t bernilai 0,001, nilai t hitung senilai 0,025 serta nilai signifikansi senilai 0,980. Tidak ditemukannya pengaruh signifikan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* terlihat di uji parsial. Nilai signifikansi senilai 0,980 melampaui batas 0,05, sedangkan nilai *t* hitung senilai 0,025 tidak melampaui nilai *t* tabel senilai 1,668. Tidak ditemukannya pengaruh signifikan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* sehingga dapat diartikan benturan peran kerja dengan peran keluarga yang dialami karyawan belum cukup kuat guna mendorong keputusan meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Sanjiwani et al., 2023) yang menunjukkan tidak ditemukan hubungan langsung antara work-family conflict dan turnover intention.

Analisis uji t menghasilkan koefisien regresi untuk variabel Work-Life Balance yaitu-0,082. Kriteria signifikansi belum terpenuhi pada variabel *Work-Life Balance* karena nilai signifikansi yang dihasilkan senilai 0,087 masih melewati 0,05. maka, Tidak ditemukan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel tersebut

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

terhadap Turnover Intention. Hasil analisis membuktikan adanya kecenderungan keterkaitan yang negative variabel dengan *Turnover Intention*, kekuatan pengaruhnya belum memenuhi tingkat signifikansi statistik yang diperlukan untuk menjelaskan perubahan variabel dependen tersebut. Tingkat keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan personal yang dialami karyawan bukan merupakan faktor utama yang memicu pilihan mereka tetap tidak meninggalkan posisinya. Tidak ditemukannya peran signifikan Work-Life Balance memengaruhi Turnover Intention menyebabkan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan tidak diterima. Tidak ditemukannya peran signifikan Work-Life Balance dalam memengaruhi Turnover Intention dalam penelitian ini selaras bersama temuan (Ardian Novitasari & Dessyarti, 2022) yang memperoleh hasil serupa terkait hubungan kedua variabel tersebut.

Melalui hasil pengujian diperoleh koefisien regresi (B) variabel Workplace Loneliness sebesar 0,530. Selain itu, nilai t hitung tercatat 9,455 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Parameter pengujian hipotesis terpenuhi pada variabel *Workplace Loneliness*, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 serta nilai *t* hitung senilai 9,455. Workplace Loneliness terbukti berpengaruh positif secara signifikan pada Turnover Intention karena nilai signifikansinya berada dibawah 0,05 dan nilai t hitung besarnya melampaui t tabel. Adanya hubungan positif antara Workplace Loneliness dan Turnover Intention dibuktikan oleh koefisien regresi yang bernilai 0,530. Apabila faktor-faktor lain berada pada kondisi tetap, peningkatan *Workplace Loneliness* akan menyebabkan kenaikan pada *Turnover Intention* sebesar 0,530 satuan. Meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingginya tingkat kesepian yang mereka rasakan selama berada di lingkungan kerja. Diterimanya hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kesepian yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang berhubungan dengan meningkatnya *Turnover Intention*. Hasil tersebut memperkuat penelitian (Anisa et al., 2025) yang mengindikasikan bahwa peningkatan Workplace Loneliness diikuti oleh meningkatnya Turnover Intention secara signifikan.

2. Uji F

Tabel 5
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	385,621	3	128,540	37,360	0,000[b]
Residual	227,079	66	3,441		
Total	612,700	69			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Besarnya kontribusi Work-Family Conflict, Work-Life Balance, dan Workplace Loneliness sebagai variabel independen, dalam menjelaskan perubahan pada *Turnover*

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Intention secara bersamaan dievaluasi melalui pengujian uji F. Nilai statistik uji F yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan angka sebesar 37,360, sedangkan tingkat signifikansi yang dihasilkan mencapai 0,000. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa kombinasi variabel *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, dan *Workplace Loneliness* berdampak untuk *Turnover Intention*. Kondisi tersebut dibuktikan nilai signifikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa kriteria pengujian telah terpenuhi.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Work-Family Conflict, Work-Life Balance, dan Workplace Loneliness secara simultan mampu menjelaskan variasi Turnover Intention pada karyawan. Pengaruh gabungan dari *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, serta *Workplace Loneliness* terhadap *Turnover Intention* terbukti melalui pengujian simultan. Temuan penelitian memperlihatkan adanya kontribusi kolektif dari ketiga variabel tetap signifikan meskipun pada pengujian parsial hanya *Workplace Loneliness* yang menunjukkan pengaruh signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis keempat (H4) diterima.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793[a]	0,629	0,613	1,85488

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,793, yang membuktikan keterkaitan antarvariabel yang kuat. Hasil tersebut membuktikan bahwa kombinasi *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, dan *Workplace Loneliness* memiliki keterkaitan kuat dengan *Turnover Intention*. Daya jelas model regresi untuk menerangkan perubahan *Turnover Intention* tercermin dari nilai R Square senilai 0,629. Fakta tersebut menyatakan jika ketiga variabel independen, yaitu Work-Family Conflict, Work-Life Balance, dan Workplace Loneliness, secara gabungan mampu menjelaskan sebesar 62,9% variasi Turnover Intention. Adapun, senilai 37,1% selebihnya disebabkan oleh variabel tidak tercakup di ruang lingkup riset ini. Nilai Adjusted R Square senilai 0,613 membuktikan model regresi yang dipakai mempunyai daya jelas yang baik terhadap variasi Turnover Intention. Oleh karena itu, model tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis.

SIMPULAN

Analisis yang dilakukan pada karyawan Goori Swalayan Ngaliyan menunjukkan bahwa *Turnover Intention* tidak memiliki pengaruh signifikan karena *Work-Family Conflict* maupun *Work-Life Balance*, sehingga kedua faktor tersebut tidak memiliki peran dominan guna menentukan intensi karyawan untuk meninggalkan posisisnya. Faktor

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

kesepian dalam lingkungan kerja menjadi bagian dari aspek yang berperan dalam meningkatkan *Turnover Intention*. temuan analisis membuktikan peningkatan *Workplace Loneliness* yang dirasakan karyawan, sehingga kemungkinan mereka untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan menjadi semakin besar. Kemampuan ketiga variabel independen dalam memengaruhi *Turnover Intention* terlihat Melalui uji simultan, yang membuktikan *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, dan *Workplace Loneliness* secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen tersebut. Dominannya pengaruh *Workplace Loneliness* menunjukkan bahwa kondisi sosial dan keterhubungan karyawan di tempat kerja menjadi hal yang perlu diprioritaskan untuk mengurangi tingkat Turnover Intention pada karyawan Goori Swalayan Ngaliyan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas hubungan sosial antar karyawan melalui kegiatan yang dapat memperkuat komunikasi, kerja sama tim, dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja guna mengurangi tingkat workplace loneliness. Peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak hanya bergantung pada hubungan sosial antarpegawai, tetapi juga perlu didukung melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi serta strategi guna meminimalkan benturan antara pekerjaan dan keluarga. Pengembangan penelitian di masa mendatang dapat difokuskan pada pengkajian faktor-faktor lain yang berperan dalam menjelaskan *Turnover Intention*. Penambahan variabel eksternal meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, maupun kompensasi serta penggunaan objek penelitian yang lebih beragam diharapkan mampu mendapatkan bukti empiris yang lebih lengkap serta meningkatkan kemampuan keberlakuan hasil yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945

Anisa, A., Aqil, M., Ferils, M., & Dahri, N. W. (2025). Workplace Loneliness, Work-Family Conflict, dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perempuan di Kabupaten Mamuju. *Jurnal E-Bis*, *9*(1), 471–486. https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.2448

Ardian Novitasari, I., & Dessyarti, R. S. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo)* (Vol. 06, Number 01).

Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(15). https://doi.org/10.3390/su151511631

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Fu, Y., Yang, J., Yu, C., & Fu, S. (2021). Exploration On The Path Of Environmental Art Teaching Reform In Colleges And Universities From The Perspective Of Educational Psychology. In *ABSTRACTS Psychiatria Danubina* (Vol. 33).

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PerawatDi RSI Surabaya. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 7, Number 3).

Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada PT XYZ. *Jesya*, *6*(2), 1546–1561. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066

Namira, A., & Pramesti, M. (2025). What Makes Them Stay? Important Role of Employee Value Proposition in Retaining Frontliner Retail. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *10*(1), 26–37. https://doi.org/10.38043/jimb

Sanjiwani, P. A. P., Wibawa, I. W. S., & Diputra, I. K. S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout Pada Perempuan Pasca Pandemi Covid – 19. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 542–561. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p01

Shahid, M. S., Begum, R., & Ambreen, U. (2026). The Relationship between Workplace Loneliness and Turnover Intention: Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Professional & Applied Psychology*, *7*(1), 32–42. https://doi.org/10.52053/jpap.v7i1.480

Shoni, A. (2023). Study of Loneliness and Turnover Intention Amongst It Employees Who Worked Online and Offline during Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4430119

Situmorang, I. B., & Heryjanto, A. (2024). The Influence of Job Satisfaction, Workload, and Organizational Commitment on Turnover Intention Mediated by Emotional Exhaustion (Empirical Study: Employees of PT XYZ in Bekasi) Universitas Bunda Mulia. *Journal of Management*, *3*(1), 257–271. https://myjournal.or.id/index.php/JOM

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tian, G., Liu, T., & Yang, R. (2023). Workplace loneliness mediates the relationship between perceived organizational support and job performance: Differing by extraversion. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1058513

Towidjojo, G. A., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh Work Family Conflict terhadap

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Turnover Intention Karyawan Melalui Burnoutsebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pegadaian Cabang Kotamobagu. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(8), 213–255.

Wen, Z., Xu, J., Yu, J., Huang, X., & Ni, Y. (2023). Effects of work-family conflict on turnover intention among primary medical staff in Huaihai Economic Zone: a mediation model through burnout. *Frontiers in Psychiatry*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1238315

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)