



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

¹Muhammad Faqih, ²Tiara Aulia Asy Syadza, ^{3*}Kartono

^{1,2,3}Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: kartono@ugj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 2025-05-14

Revised: 2025-07-16

Accepted: 2025-07-23

Kata Kunci:

Work_Life_Balance;

Job_Satisfaction,

Turnover_Intention; Perusahaan;

Karyawan

Keywords:

Work_Life_Balance;

Job_Satisfaction,

Turnover_Intention; Company;

Employees

ABSTRAK

Tingginya angka *turnover intention* menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Fenomena ini terlihat jelas di CV. XYZ, perusahaan manufaktur kemasan di Cirebon, yang mencatat tren peningkatan jumlah karyawan keluar dari tahun ke tahun, dengan puncaknya pada tahun 2024. Berdasarkan pengamatan awal, *work-life balance* yang kurang dan tingkat *job satisfaction* yang rendah diduga menjadi faktor utama yang mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi karyawan CV. XYZ sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan software IBM SPSS 25. Temuan pada penelitian ini *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Begitupun dengan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan *work-life balance* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* dan meningkatkan *job satisfaction* guna menekan tingkat *turnover intention*. Studi ini hanya menggunakan dua variabel independen (*work-life balance* dan *job satisfaction*) dan satu variabel dependen (*turnover intention*).

ABSTRACT

The high *turnover intention* rate poses a serious challenge for companies in retaining competent human resources. This phenomenon is clearly evident at CV. XYZ, a packaging manufacturing company in Cirebon, which has recorded a trend of increasing employee turnover year after year, peaking in 2024. Based on initial observations, poor *work-life balance* and low *job satisfaction* are suspected to be the main factors driving employees' intention to leave the company. This study aims to analyze the influence of *work-life balance* and *job satisfaction* on *turnover intention*. The method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique applied to the entire population of CV. XYZ employees, totaling 70 individuals. Data was collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS 25 software. The findings of this study indicate that *work-life balance* significantly influences *turnover intention*. Similarly, *job satisfaction* significantly influences *turnover intention*. Additionally, *work-life balance* and *job satisfaction* simultaneously significantly influence *turnover intention*. These findings emphasize the importance of companies creating a work environment that supports *work-life balance* and enhances *job satisfaction* to reduce *turnover intention*. This study only used two independent variables (*work-life balance* and *job satisfaction*) and one dependent variable (*turnover intention*).





PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset paling penting bagi suatu bisnis untuk mencapai kesuksesan di suatu bisnis yang bersaing. Tidak ada bisnis yang berhasil tanpa staf yang berkualitas. SDM adalah faktor krusial dalam semua organisasi, terlepas dari ukurannya. Setiap bisnis membutuhkan tenaga kerja yang kuat, bertanggung jawab, setia, dan kompetitif di seluruh dunia (Oktaviani et al., 2020).

Sangat sulit bagi perusahaan untuk menemukan pengganti yang memenuhi tanggung jawab sumber daya manusia. Karyawan memiliki peran besar dalam perusahaan, terutama ketika mereka membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk proses perusahaan. Namun, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, mereka akan menganggap dirinya tidak diperhatikan, yang mengurangi kinerja mereka, yang dapat menyebabkan turnover karyawan atau mencari pekerjaan yang lebih baik (Dinata & Suhana, 2023).

Tantangan dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia didalam perusahaan muncul ketika tenaga kerja mengalami ketidaknyamanan atau ketidakpuasan yang dapat berujung pada *turnover intention*. Fenomena seperti diatas berkembang menimbulkan masalah yang signifikan untuk sebuah perusahaan. *Turnover intention* dapat membahayakan suatu organisasi, terutama jika mengakibatkan seorang karyawan keluar (*turnover*) (Amarta & Mukhroji, 2024); (Astutik & Liana, 2022); (Fauzi et al., 2022).

Turnover adalah ketika karyawan keluar dari organisasi dan digantikan oleh organisasi tersebut. Sementara itu, *turnover intention* merujuk pada menentukan anggota staf organisasi maupun perusahaan merencanakan untuk pergi pekerjaan mereka, ataupun sebaliknya, apakah perusahaan merencanakan untuk memecat anggota stafnya.

Turnover intention bisa saja terjadi sukarela atau tidak sukarela. *Turnover intention* sukarela, ketika karyawan memilih untuk berhenti bekerja, seringkali karena merasakan adanya kesempatan yang lebih baik dari posisinya saat ini. Di sisi lain, *turnover intention* tidak sukarela adalah pengukuran perusahaan merencanakan memecat tenaga kerja dari pekerjaannya kemudian terjadi pergantian yang tidak disengaja (Wijebandara et al., 2019).

CV. XYZ merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan pada di Kab. Cirebon, Jawa Barat - Indonesia. CV. XYZ memproduksi kemasan. Dalam bisnis manufaktur *singleface paper/roll*, *minibox* dan *paper pallet* yang akan menjual produknya ke kota-kota di pulau jawa. Pada tahun ini CV. XYZ mempekerjakan 70 orang. Namun demikian, dengan jumlah pekerja yang tidak terlalu sedikit, akumulasi karyawan baru dan lama juga terus meningkat. Ini ditunjukkan oleh data *turnover* karyawan CV. XYZ pada tahun 2020 - 2024.

Tabel 1. Data *turnover* karyawan CV. XYZ Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Jumlah Karyawan Keluar %
2020	92	2	9	83	10.28%
2021	83	4	9	76	11.32%
2022	76	7	10	73	13.42%
2023	73	4	11	66	15.82%
2024	66	16	12	70	17.64%

Sumber: Data Primer HRD CV. XYZ





Berdasarkan data *turnover* karyawan diatas terdapat fenomena yang terjadi, di CV. XYZ menghadapi adanya permasalahan dimana setiap tahunnya keluar dan masuk karyawan yang sering terjadi menyebabkan penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Perputaran karyawan di CV. XYZ juga cukup besar setiap tahunnya. Dapat dilihat bahwa tahun 2020 - 2024 menyebabkan jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan meningkat, dengan jumlah karyawan keluar tertinggi 12 karyawan pada tahun 2024. Terlepas dari fakta bahwa tahun 2024 juga memiliki jumlah karyawan masuk paling banyak, yaitu 16 orang, perusahaan akan mengalami kerugian karena hal ini. Dilihat dari data diatas bahwa *turnover* karyawan menjadi tantangan yang harus diatasi perusahaan.

Secara umum, *turnover intention* sering kali terjadi karena faktor kurangnya peluang promosi, lingkungan kerja tidak nyaman dan beban kerja tinggi. Namun berdasarkan fakta dilapangan yang kami dapatkan. Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan di CV XYZ diantaranya *work-life balance* dan *job satisfaction* yang merupakan pemicu *turnover intention* yang perlu diatasi. Hal ini menjadi alasan peneliti, untuk meneliti *turnover intention* karena adanya peningkatan persentase jumlah karyawan yang keluar.

Work-life balance adalah faktor pertama yang dapat menyebabkan *turnover intention*. Ini semakin menjadi perhatian utama bagi karyawan yang mencoba mengimbangi tuntutan pekerjaan yang meningkat dengan kualitas hidup. Kurang optimalnya tuntutan kerja dan kebutuhan individu dapat menjadi pemicu meningkatnya tingkat *turnover intention*. Karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk memikirkan kebijakan dan praktik yang membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Amarta & Mukhroji, 2024).

Work-life balance merupakan dimana seseorang senang ketika menjalankan tugasnya di tempat mereka bekerja dan memiliki keseimbangan antara individu dan profesional. Untuk membuat karyawan merasa puas, nyaman, dan produktif di tempat pekerjaan mereka, mereka harus dapat mengatur kehidupan individu dan profesional mereka. Tingkat pengunduran diri dan ketidakhadiran karyawan dipengaruhi *work-life balance*. Dengan ini, berguna untuk karyawan mengambil kehidupan individu maupun profesional mereka (Teddy et al., 2024).

Job satisfaction adalah faktor kedua yang dapat menyebabkan *turnover intention*. Perusahaan juga harus membuat karyawannya merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika seorang tenaga kerja merasakan puas dengan pekerjaannya, individu akan menikmati pekerjaan mereka. Ini adalah faktor menarik yang dapat mempertahankan karyawan (Maulidah, Ali, and Pangestuti 2022).

Job satisfaction merupakan ekspresi perasaan tenaga kerja terhadap pekerjaan, apakah puas atau tidak puas (Humaini et al., 2023). Refleksi dari kasih sayang tersebut adalah keinginan untuk bertahan dan loyal terhadap organisasi (Solahudin et al., 2024). *Job satisfaction* individu mempunyai signifikansi penting untuk kelangsungan bisnis. Tingkat kesenangan tenaga kerja saat bekerja tinggi menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung bertahan dalam perusahaan dan berkontribusi secara efektif. Sebaliknya, salah satu faktor utama yang menyebabkan orang meninggalkan pekerjaan mereka adalah ketidakpuasan kerja (Amarta and Mukhroji 2024).

Terdapat hubungan antara ketiga variabel ini dan tingkat absensi menjadi hal yang harus diseimbangkan. Adanya keseimbangan dalam kehidupan kerja dapat menyebabkan perasaan kontrol terhadapnya, yang pada gilirannya dapat menghasilkan *job satisfaction*. Namun, *work-life balance* dan *job satisfaction* yang kurang mungkin menyebabkan seseorang menjadi tidak





senang dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan mereka tidak melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Hal ini dapat berdampak pada tingkat absensi karyawan, sehingga meningkatkan *turnover* (Anggraeni and Mulyana 2021).

Tabel 2. Data Absensi Karyawan CV. XYZ Tahun 2024

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Absen			Jumlah	Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Cuti		
1	Januari	66	26	28	2	86	116	6.75%
2	Februari	66	23	4	0	72	76	5.01%
3	Maret	66	26	6	0	58	64	3.84%
4	April	66	17	4	0	54	58	5.16%
5	Mei	66	26	5	0	64	69	4.02%
6	Juni	66	23	6	0	65	71	4.67%
7	Juli	66	27	10	1	98	109	6.11%
8	Agustus	66	26	16	0	86	102	5.94%
9	September	70	25	7	0	62	69	3.94%
10	Oktober	70	24	14	1	88	103	6.13%
11	November	70	27	10	1	55	66	3.49%
12	Desember	70	26	7	0	37	44	2.41%

JK: Jumlah Karyawan JHK: Jumlah Hari Kerja

Sumber: Data Primer HRD CV. XYZ

Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat data absensi CV. XYZ, tingkat absensi paling tinggi untuk bulan Januari, Juli, Agustus serta Oktober puncaknya terdapat pada bulan Januari yaitu tingkat absensi mencapai 6.75%. Hal yang menyebabkan tingginya tingkat absensi pada bulan tersebut disebabkan oleh faktor-faktor seperti kesehatan, keluarga dan *job satisfaction* yang menurun. Sedangkan tingkat absensi paling rendah untuk bulan Maret, September, November serta Desember, bulan Desember menjadi bulan yang paling terendah tingkat absensinya sebesar 2.41%.

Keseimbangan yang kurang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat menjadi pemicu meningkatnya tingkat *turnover intention*, memotivasi karyawan untuk mencari tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Penting bisnis memperhatikan faktor kerja yang menciptakan *work-life balance* guna meningkatkan *job satisfaction* karyawan dan mengurangi risiko kehilangan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan peran seseorang dalam mengimbangi kehidupan pribadi dan profesional tanpa mengabaikan tanggung jawab satu sama lain sehingga dapat dihindari pertentangan di antara kehidupan keluarga dan karir, sekaligus menaikkan motivasi, produktivitas, dan dedikasi kerja. Seorang karyawan dianggap telah menggapai *work-life balance* apabila ia berhasil menciptakan keselarasan antara tuntutan karir, tanggung jawab keluarga, dan keperluan diri sendiri (Pranindhita & Wibowo, 2020); (Nugroho & Pramukty, 2023). Menjaga keseimbangan ini menjadi tantangan bagi setiap profesi, karena individu harus mampu menyesuaikan antara tanggung jawab profesional dan kewajiban di luar pekerjaan, termasuk dalam aspek keluarga dan kehidupan sosial. Seimbang dalam artian bahwa pekerjaan seorang pekerja dapat memberikan dukungan dan di dukung oleh keluarganya (M. A. Pratiwi et al., 2021); (D. P. Pratiwi & Silvianita, 2020).





Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi empat kategori utama, meliputi: Faktor Individu, mencakup kepribadian, kesejahteraan, serta kecerdasan emosional seseorang. Faktor Organisasi, berkaitan dengan pengaturan pekerjaan, kebijakan dan praktik keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, pimpinan, dan rekan kerja, serta faktor lain seperti peran dalam pekerjaan, ambiguitas peran, tanggung jawab berlebih serta dampak teknologi. Faktor Sosial, yang berkaitan pengaturan perawatan keturunan, dukungan lawan jenis serta keluarga, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, tanggung jawab dalam perawatan anggota keluarga, serta konflik dalam keluarga. Faktor Lainnya, seperti umur, gender, status sosial, situasi keluarga, tingkat jabatan, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, serta struktur keluarga (D. P. Pratiwi & Silvianita, 2020).

Dimensi *work-life balance* meliputi: Keseimbangan Waktu, ini dilihat atas waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan ataupun aktivitas non-kerja, yang dapat digunakan untuk mengimbangi waktu bekerja, istirahat, dan senggang. Ketidakseimbangan Keterlibatan, yang mengacu pada seberapa besar kontribusi psikologis seseorang pada pekerjaan mereka dan kewajiban seseorang di luar pekerjaan mereka, karena itu seseorang bisa menikmati waktunya secara fisik maupun emosional pada aktivitas sosialnya. Keseimbangan Kepuasan, berfokus pada keselarasan tingkat kesenangan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Kesenangan tercapai saat dia mampu melengkapi keperluan kerja diluar pekerjaan dengan baik. Mencerminkan situasi keluarga, hubungan sesama pegawai, serta kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan (Nugroho & Pramukty, 2023).

Indikator *work-life balance* meliputi: Banyak waktu pada kerja, Jumlah waktu yang dihabiskan untuk diri sendiri dan kegiatan non-pekerjaan, Tingkat kepuasan dengan pekerjaan, Tingkat kepuasan dengan kehidupan pribadi, Tingkat stres dan tingkat keterlibatan, Tingkat kepuasan dengan pencapaian karier, Tingkat kepuasan dengan hubungan dengan rekan kerja dan Tingkat kepuasan dengan hubungan keluarga, Tingkat kepuasan dengan kesehatan (Bintang et al., 2024).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga dalam menciptakan keseimbangan yang sehat juga ditekankan, karena hal ini dapat meningkatkan *job satisfaction* dan mengurangi *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Pencapaian *work-life balance* adalah proses terus berubah serta memerlukan perhatian dari berbagai pihak untuk memastikan bahwa individu dapat menjalani kehidupan yang memuaskan di kedua domain tersebut.

Job Satisfaction

Job satisfaction adalah reaksi emosional atau efektif seseorang yang positif terhadap pekerjaan mereka baik secara sengaja maupun tidak sengaja, berkaitan dengan penilaian mereka terhadap pengalaman kerja mereka, yang pada gilirannya menghasilkan penilaian pekerjaan yang telah mereka lakukan (Ghimire, 2023); (Indriati & Nazhifi, 2022); (Anggraeni & Mulyana, 2021). *Job satisfaction* karyawan yang berkomitmen pada perusahaan cenderung senang terhadap kehidupan profesional, yang mendorong individu untuk lebih baik lagi. Nilai kerja dan penghargaan juga merupakan faktor yang berkontribusi terhadap *job satisfaction*. Karena kedua faktor ini, karyawan melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka. Kurangnya *job satisfaction* dengan pekerjaan memengaruhi keinginan untuk meninggalkan (Fauzi et al., 2022).

Dua jenis faktor mempengaruhi *job satisfaction*: Faktor Intrinsik, datang pada diri tenaga kerja serta ada sejak awal mereka kerja di lingkungan kerja. Faktor Ekstrinsik, berasal





dari luar karyawan. Kondisi tempat kerja, komunikasi antar tenaga kerja, kompensasi yang cukup, serta faktor lain biasanya memengaruhi faktor ini (Indriati & Nazhifi, 2022).

Dimensi *job satisfaction* seorang karyawan menurut (Setiana, 2019) yang meliputi: Pekerjaan itu Sendiri, menilai seberapa menarik dan menantang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka bermakna dan sesuai dengan minat mereka cenderung lebih puas. Atasan, hubungan antara karyawan dan atasan mereka sangat mempengaruhi *job satisfaction*. Supervisi yang baik, termasuk dukungan dan umpan balik yang konstruktif, dapat meningkatkan *job satisfaction*. Promosi, indikator ini mencakup persepsi karyawan tentang kemungkinan untuk menjadi lebih baik dalam karir mereka. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk promosi dan pengembangan karir cenderung lebih puas. Gaji/Upah, merupakan salah satu faktor paling penting dalam *job satisfaction*. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar dengan adil dan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka. Rekan Kerja, hubungan antar karyawan juga berperan penting. Mereka yang mempunyai hubungan baik dengan rekan mereka lebih puas terhadap pekerjaan mereka.

Indikator untuk mengukur *job satisfaction* karyawan menurut (Mulyawan et al., 2021) meliputi: Organisasi dapat membuat individu menyukai pekerjaannya, Lingkungan kerja, organisasi menyediakan beban kerja yang sesuai, Pekerjaan tersebut dapat membantu mengembangkan individu, Atasan secara aktif memberikan dukungan dan motivasi, Cara atasan memperlakukan bawahan, Kompetensi atasan dalam pengambilan keputusan, Peluang promosi yang adil, Organisasi dapat menyediakan jalur karier yang jelas, Keselarasan gaji dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, Gaji yang adil berdasarkan usaha, Organisasi dapat memberikan kompensasi yang memuaskan, Rasa persahabatan dengan rekan kerja, Saling mendukung dan memotivasi, Rekan kerja memiliki kerja sama tim yang baik.

Berdasarkan uraian, dapat disimpulkan tenaga kerja yang loyal lebih besar pada perusahaan cenderung lebih bahagia, gilirannya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* mencakup berbagai elemen, semua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada tingkat *job satisfaction* yang dialami karyawan. Karena itu, menciptakan lingkungan tempat kerja di mana positif serta mendukung dapat memperbaiki *job satisfaction*, yang akhirnya berdampak pada keinginan untuk bertahan dalam pekerjaan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kebutuhan tenaga kerja secara sukarela keluar dari perusahaan karena pilihan individu, baik secara sengaja ataupun tidak sengaja, mereka sendiri yang memulai, sebagai tindakan mundur karyawan. Keinginan *turnover* tenaga kerja merupakan prediktor terbaik untuk perputaran nyata, dan *turnover intention* merupakan perkiraan yang bersifat subjektif seseorang tentang kemungkinan keluar perusahaan dalam waktu dekat (Ningtyas & Liana, 2024); (Astutik & Liana, 2022); (Nugroho & Pramukty, 2023). Menurut Ridlo (2012) dalam (Amarta & Mukhroji, 2024) tingkat *turnover* untuk 1 tahunnya ialah *turnover rate* maksimal 10% atau tidak boleh melebihi.

Turnover intention dipengaruhi faktor-faktor meliputi: *Job satisfaction*, berdampak pada keinginan untuk tetap bekerja. Kepuasan Gaji dan Fasilitas, ketika gaji dianggap tidak memadai. Komitmen Organisasi, yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Stres Kerja, yang dapat menyebabkan pencarian pekerjaan baru. Kepemimpinan dan Manajemen, yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Kesempatan Pengembangan Karir,





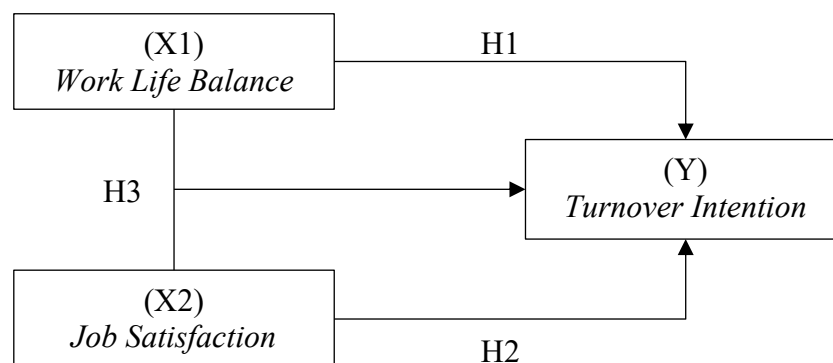
yang mendorong pencarian peluang lain. Persepsi Keadilan Organisasional, terkait dengan perlakuan yang adil. Keseimbangan Kehidupan Kerja, yang mengurangi niat keluar (Robin et al., 2024).

Dimensi *turnover intention* seorang karyawan menurut (Nugroho & Pramukty, 2023) yang meliputi: Pikiran untuk Berhenti, merujuk pada personal yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka di organisasi tersebut. Angan-Angan untuk Keluar, merujuk pada personal yang mencari pekerjaan di luar perusahaan. ketika seorang pegawai mulai sesekali memikirkan untuk berhenti bekerja, mereka cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang mereka anggap menguntungkan. Angan-Angan memilih Pekerjaan Lain, merujuk niat seseorang untuk meninggalkan saat mereka menemukan kesempatan pekerjaan yang dianggap lebih baik.

Indikator untuk mengukur *turnover intention* karyawan menurut (Ningtyas & Liana, 2024) meliputi: Berpikir untuk keluar dari perusahaan, Keinginan keluar organisasi dalam waktu dekat, Aktif mencari kerja yang lebih baik, Selalu membaca iklan lowongan pekerjaan, Berniat keluar pada organisasi jika mendapat kesempatan lebih baik, Keinginan pindah jika kompensasi lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa hal ini merupakan indikator penting. Berbagai faktor berkontribusi terhadap niat ini, termasuk *job satisfaction*, imbalan yang diterima, komitmen terhadap organisasi dan keadaan kerja karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat perputaran dan meningkatkan retensi karyawan dengan memperhatikan hal mempengaruhi niat meninggalkan perusahaan. Dengan membuat tempat kerja yang ramah dan memberikan kesempatan untuk maju, perusahaan perlu meningkatkan *job satisfaction* sehingga mengurangi *turnover intention* karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam studi ini, karena kemampuannya untuk mengukur variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antar variabel dengan lebih objektif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian di mana data dalam bentuk angka didapat melewati kuesioner, observasi langsung atau dokumentasi dan analisis statistik digunakan untuk mengolah data (Riyanto & Hatmawan, 2020). Penelitian dilakukan kepada seluruh karyawan di CV. XYZ dengan populasi 70 responden dan dijadikan sebagai sampel. Dengan populasi yang tidak terlalu banyak, menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Sampling





jenuh merupakan semua populasi diambil sebagai sampel (Tondong et al., 2024). Sampling jenuh dipilih karena semua anggota populasi akan diikutsertakan dalam penelitian, sehingga temuan akan lebih akurat dan representatif.

Ada dua sumber data yang digunakan, data primer dan data sekunder. Data primer didapat dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan CV. XYZ. Data sekunder dikumpulkan dengan membaca buku, artikel, dan karya ilmiah. Pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan program IBM SPSS 25 untuk menganalisis pengaruh antara *work-life balance*, *job satisfaction*, *turnover intention* terhadap pekerja CV. XYZ dan menjawab hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Karakteristik Responden

Analisis terhadap data jenis kelamin, umur, pendidikan dan waktu kerja responden perlu dilakukan, karena laki-laki dan perempuan memiliki jenis kelamin yang berbeda yang signifikan dalam *Turnover*. Perbedaan tersebut berkaitan dengan *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* dalam bekerja.

Tabel 3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	69	98.6%
Perempuan	1	1.4%
Umur		
<20 Tahun	5	7.1%
20 – 30 Tahun	8	11.4%
30 – 40 Tahun	31	44.3%
40 – 50 Tahun	20	28.6%
>50 Tahun	6	8.6%
Pendidikan		
SD	3	4.3%
SMP	13	18.5%
SMA/SMK	51	72.9%
D3	2	2.9%
S1	1	1.4%
Waktu Kerja		
<1 Tahun	14	20%
1 – 6 Tahun	4	5.7%
6 – 11 Tahun	15	21.4%
11 – 16 Tahun	16	22.9%
>16 Tahun	21	30%

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 3 menampilkan karakteristik responden yang dibagi menjadi empat. Pertama, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Kedua, karakteristik berdasarkan umur. Ketiga, karakteristik berdasarkan pendidikan. Keempat, karakteristik berdasarkan waktu kerja. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan karakteristik responden adalah laki-laki pada umur produktif 30 – 40 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, dengan sebagian besar telah bekerja lebih dari 16 tahun dikarenakan pegawai ingin memahami gaya *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* perusahaan.





Validitas

Tabel 4. Hasil Validitas

Variabel/Dimensi/Indikator	R Hitung	r Tabel	Keterangan
Work-life balance (X1)			
Keseimbangan Waktu			
Banyak waktu pada kerja	0.878	0.2352	Valid
Jumlah waktu yang dihabiskan untuk diri sendiri	0.846	0.2352	Valid
Jumlah waktu yang dihabiskan untuk non-pekerjaan	0.866	0.2352	Valid
Keseimbangan Keterlibatan			
Tingkat kepuasan dengan pekerjaan	0.891	0.2352	Valid
Tingkat kepuasan dengan kehidupan pribadi	0.844	0.2352	Valid
Tingkat stres dan tingkat keterlibatan	0.829	0.2352	Valid
Keseimbangan Kepuasan			
Tingkat kepuasan dengan pencapaian karier	0.854	0.2352	Valid
Tingkat kepuasan dengan hubungan dengan rekan kerja	0.813	0.2352	Valid
Tingkat kepuasan dengan hubungan keluarga	0.831	0.2352	Valid
Tingkat kepuasan dengan kesehatan	0.805	0.2352	Valid
Job Satisfaction (X2)			
Pekerjaan itu Sendiri			
Organisasi membuat individu menyukai pekerjaannya	0.834	0.2352	Valid
Lingkungan kerja	0.802	0.2352	Valid
Organisasi menyediakan beban kerja yang sesuai	0.865	0.2352	Valid
Pekerjaan tersebut membantu mengembangkan individu	0.859	0.2352	Valid
Atasan			
Atasan secara aktif memberikan dukungan dan motivasi	0.848	0.2352	Valid
Cara atasan memperlakukan bawahan	0.820	0.2352	Valid
Kompetensi atasan dalam pengambilan keputusan	0.802	0.2352	Valid
Promosi			
Peluang promosi yang adil	0.831	0.2352	Valid
Organisasi dapat menyediakan jalur karier yang jelas	0.818	0.2352	Valid
Gaji/Upah			
Keselarasn gaji, tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0.817	0.2352	Valid
Gaji yang adil berdasarkan usaha	0.823	0.2352	Valid
Organisasi memberikan kompensasi yang memuaskan	0.803	0.2352	Valid
Rekan Kerja			
Rasa persahabatan dengan rekan kerja	0.811	0.2352	Valid
Saling mendukung dan memotivasi	0.832	0.2352	Valid
Rekan kerja memiliki kerja sama tim yang baik	0.821	0.2352	Valid
Turnover Intention (Y1)			
Pikiran untuk Berhenti			
Berpikir untuk keluar dari perusahaan	0.825	0.2352	Valid
Keinginan keluar organisasi dalam waktu dekat	0.833	0.2352	Valid
Angan-Angan untuk Keluar			
Aktif mencari kerja yang lebih baik	0.806	0.2352	Valid
Selalu membaca iklan lowongan pekerjaan	0.809	0.2352	Valid
Angan-Angan memilih Pekerjaan Lain			
Berniat keluar jika mendapat kesempatan lebih baik	0.800	0.2352	Valid
Keinginan pindah jika kompensasi lebih tinggi	0.842	0.2352	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel yaitu *Work-Life Balance* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Turnover Intention* (Y1), ditunjukkan dalam tabel di atas. Untuk menguji validitas, kami melihat nilai rhitung dan rtabel (0,2352). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, indikator dianggap valid. Jumlah indikator yang telah diuji dianggap valid. Oleh karena itu,





semua indikator penelitian ini memenuhi syarat validitas, yang berarti mereka dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0.786	0.600	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	0.774	0.600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y1)	0.802	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 5 menampilkan hasil uji reliabilitas terhadap tiga variabel, variabel *Work-Life Balance* (X1) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0.786, *Job Satisfaction* (X2) 0.774, dan *Turnover Intention* (Y1) 0.802. Ketiga nilai diatas lebih besar dari batas minimum 0.600, karenanya setiap variabel ditunjukkan sebagai reliabel. Oleh karena itu, alat penelitian ini bisa diandalkan untuk membuat data yang konsisten dan akurat pada pengukuran variabel yang diteliti.

Normalitas

**Tabel 6. Hasil Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77064890
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.056
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel terhadap residual tidak standar. Uji normalitas ini untuk menentukan distribusi data residual normal, yang dianggap salah satu asumsi dalam analisis regresi. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymptotic Sig.) lebih besar dari 0.05. Karena nilai Asymp. Sig. dalam tabel ini sebesar 0.200 > 0.05, jadi kesimpulannya residual berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji t Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.598	.587	4.427	.000
	WLB	-.140	.029	-4.855	.000
	JS	-.529	.019	-28.169	.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Hasil uji t untuk regresi linear berganda, persamaan regresi dapat dirumuskan:

$$Y = 2.598 - 0.140X_1 - 0.529X_2 + e$$





Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan *Work-Life Balance* (WLB) dan *Job Satisfaction* (JS) memiliki pengaruh yang signifikan pada *Turnover Intention* (TI). Nilai koefisien regresi *Work-Life Balance* negatif adalah -0.140, dengan nilai signifikansi 0.000, yang menampilkan semakin baik *Work-Life Balance* seorang karyawan, semakin rendah *Turnover Intention*. Namun, pengaruh *Work-Life Balance* pada *Turnover Intention* sangat kecil, dengan hanya 1% dari total.

Sebaliknya, *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keinginan untuk pindah. Dengan koefisien regresi negatif adalah -0.529 dan nilai signifikansi 0.000, hasil ini menampilkan semakin tinggi *Job Satisfaction* seorang karyawan, semakin rendah keinginan pindah. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai Beta sebesar -0.884, yang menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh lebih besar dari pada *Work-Life Balance* dalam menentukan tingkat *Turnover*.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.598	.587		4.427	.000
WLB	-.140	.029	-.152	-4.855	.000
JS	-.529	.019	-.884	-28.169	.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 8 hasil uji t untuk menentukan pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) dan *Job Satisfaction* (JS) terhadap *Turnover Intention* (TI) ditunjukkan dalam tabel di atas. Nilai t_{tabel} yang dicari berdasarkan (df) $n-2$ sebesar $70-2 = 68$ dengan taraf signifikan 5% dan nilai t_{tabel} adalah 1.294. Untuk variabel *Work-Life Balance*, nilai t_{hitung} nya adalah $-4.855 < 1.294$ dengan t_{tabel} dan nilai signifikannya adalah $0.000 < 0.05$, hal ini berarti H1 diterima. Sebaliknya, variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai t_{hitung} $-28.169 < 1.294$ dengan t_{tabel} dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, hal ini berarti H2 diterima.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	853.892	2	426.946	698.049	.000 ^b
Residual	40.979	67	.612		
Total	894.871	69			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JS, WLB

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 9 hasil uji F untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan, ditunjukkan dalam tabel di atas. *Turnover Intention* (TI) adalah variabel dependen, dan *Job Satisfaction* (JS) dan *Work-Life Balance* (WLB) adalah variabel independen dalam model ini. Nilai F_{tabel} ditemukan (df) $n-2$, yang menunjukkan $70-2 = 68$ dan taraf signifikan 5% adalah 0.05. Nilai F_{tabel} adalah 3.13, dan nilai F_{hitung} adalah 698.049 lebih besar daripada F_{tabel} , dan taraf signifikan 0.000 lebih kecil daripada F_{tabel} . Karena H3 diterima, *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.





Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.953	.782

a. Predictors: (Constant), JS, WLB

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel 10 hasil analisis regresi Koefisien Determinasi (R^2). Nilai R 0.977 menunjukkan korelasi yang kuat pada variabel independen (*Job Satisfaction/JS* dan *Work-Life Balance/WLB*) dan variabel dependen (*Turnover Intention/TI*). Nilai R Square (R^2) sebesar 0.954 menampilkan variasi 95.4% pada *Turnover Intention* dapat dijelaskan.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian oleh peneliti, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal sama seperti (Yang et al., 2021) menunjukkan *work-life balance* terdapat pengaruh signifikan ke niat keluar di industri jasa. Penelitian (Maharani & Tamara, 2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana karyawan cenderung menemukan *work-life balance* dan kewajiban mereka sehingga tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Sama halnya (Suganda, 2022) menekankan *work-life balance* tinggi berkorelasi pada *turnover intention* lebih rendah, yang memperkuat gagasan bahwa organisasi harus memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja untuk mempertahankan karyawan. Dengan memperhatikan *work-life balance* perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian oleh peneliti, *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian (Karo et al., 2023) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan di antara *job satisfaction* dan niat untuk *turnover* kerja di kalangan pekerja acara, mengindikasikan bahwa peningkatan *job satisfaction* dapat mengurangi tingkat *turnover*. Penelitian selanjutnya menemukan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan ke niat untuk *turnover*, di mana karyawan yang puas lebih cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi (Berisha & Lajçi, 2020). Penelitian (Ferrari et al., 2021) juga menunjukkan *job satisfaction* diukur dengan berbagai dimensi, dan hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job satisfaction* dan niat untuk *turnover* kerja di kalangan karyawan di Tanadewa Resort dan Spa Ubud. Sama halnya dengan *work-life balance*, *job satisfaction* harus diperhatikan perusahaan karena dengan menjaga *job satisfaction* karyawan perusahaan dapat mengurangi *turnover intention*.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian oleh peneliti, *work-life balance* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam model ini, *Turnover Intention* (TI) digunakan sebagai variabel dependen, dan *Job Satisfaction* (JS) dan *Work-Life Balance* (WLB) digunakan sebagai variabel independen. Dilihat dari (Fukui et al., 2020) yang menemukan *job satisfaction* secara signifikan menjadi variabel mediasi hubungan *work-life balance* serta *turnover intention* di antara penyedia layanan kesehatan mental masyarakat. Penelitian mereka menunjukkan bahwa peningkatan *job satisfaction* melalui *work-life balance* lebih baik sehingga secara efektif mengurangi keinginan *turnover* kerja. Penelitian lain oleh (Korompot et al., 2023) menyoroti bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara signifikan dipengaruhi oleh





keseimbangan dalam kehidupan kerja, dengan *job satisfaction* bertindak sebagai mediator. Studi ini memperkuat gagasan bahwa organisasi harus memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan *job satisfaction* dan mengurangi keinginan *turnover* kerja. Begitupun penelitian (Herliana et al., 2021) meneliti industri real estate dan menemukan bahwa *job satisfaction* dan *work-life balance* secara signifikan memprediksi keinginan *turnover* kerja. Studi mereka menekankan perlunya perusahaan untuk fokus pada faktor-faktor ini guna mengurangi tingkat pergantian karyawan. Akan lebih baik jika perusahaan memperhatikan dua variabel yang lebih dahulu dibahas karena dua variabel atas merupakan variabel yang menjadi hal yang sering terjadi pada *turnover intention*.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Dua faktor penting yang dapat memengaruhi *turnover intention* dari suatu perusahaan adalah *work-life balance* dan *job satisfaction*. Pertama merujuk ke keseimbangan waktu, keterlibatan serta kepuasan. Jika ada ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan anda, atau jika anda tidak puas dengan pekerjaan anda, *turnover intention* sering muncul. *Job satisfaction* adalah tingkat kepuasan pekerja pada kerjanya, merujuk ke dunia profesional, atasan, promosi, kompensasi serta teman sekerja. Oleh karena itu, perusahaan seperti CV. XYZ harus memastikan bahwa pekerja mempunyai *work-life balance* dan tingkat *job satisfaction* tinggi untuk meminimalisir risiko *turnover* karyawan yang tinggi. Hal ini dilakukan dengan menciptakan kebijakan yang memfasilitasi fleksibilitas dalam pekerjaan, lingkungan yang kondusif, serta memberikan apresiasi dan peluang pengembangan bagi karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan dalam objek penelitian. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat membawakan objek penelitian dengan skala yang lebih besar dari yang ada pada karya ini. Tidak hanya itu, penulis juga berharap penulis selanjutnya dapat membawakan variabel yang berbeda dari yang sudah ada. Dengan hal seperti diatas diharapkan dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih variatif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarta, M. Z., & Mukhroji. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Ananda Purwokerto. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 9(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/musytari.v9i10.6678>
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di Masa Pandemi. *CHARACTER: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(02), 105–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40938>
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258>
- Berisha, G., & Lajçi, R. (2020). Fit to Last Investigating How Person-Job Fit and Person-Organization Fit Affect Turnover Intention in the Retail Context. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 407–428. <https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.40>
- Bintang, R., Imsar, & Syarbaini, A. M. B. (2024). Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life





- Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. *JAMBURA: Economic Education Journal*, 6(1), 123–141. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/article/view/26692/0>
- Dinata, A. P., & Suhana. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722–731. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5500>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Ferrari, I. P. V., Mulyawan, I. G. G. A. P., Witarsana, I. G. A. G., & Yudhistira, P. G. A. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention: Case Study in Tanadewa Resort and Spa Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(2), 126–136. <https://doi.org/10.52352/jbh.v10i2.647>
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. (2020). Characteristics and Job Stressors Associated with Turnover and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Psychiatric Services*, 71(3), 289–292. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900246>
- Ghimire, D. D. (2023). Head Teacher's Job Satisfaction At Community Schools in Dadeldhura District. *Nepal Journals Online (NepJOL)*, 8(8), 22–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.3126/rj.v8i1.60987>
- Herliana, N. F., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Work-life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 45–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.3>
- Humaini, Upe, R., & Thaha, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya terhadap Kinerja Amil (Studi pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (EKMABIS)*, 4(2), 57–68. <https://jurnal.stieganessa.ac.id/index.php/ekmabis/article/view/86>
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Karo, P. K., Djohan, M. I., & Amalia, M. (2023). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention of Event Workers in Palembang City. *MAKER: Jurnal Manajemen*, 9(1), 51–62. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-2462-5297>
- Korompot, E. Y., Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). The Effect of Work From Home and Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management Research*, 3(1), 33–41. <https://doi.org/10.36441/jamr>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The Occupational Stress and Work-Life Balance on Turnover Intentions with Job Satisfaction as Mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi*,





- Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mulyawan, I. G. G. A. P., Suprastayasa, I. G. N. A., Witarsana, I. G. A. G., & Kartini, L. P. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention of Food and Beverage Service Employees at Alila Seminyak Bali. *International Journal of Applied Sciences in Tourism and Events*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.31940/ijaste.v5i1.2112>
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada BPR Arto Moro Kota Semarang). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8733–8744. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9107>
- Nugroho, M. R. A., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i6.533>
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 196–204. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.686>
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Pratiwi, M. A., Haryani, D. S., & Putri, A. S. (2021). Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja di For Profit Organization (FPO) Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 2(2), 397–408.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robin, Tamba, I. F. U., & Hendi. (2024). *Fenomena Turnover Intention pada Perusahaan*. Intelektual Manifes Media.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Solahudin, A., Fatimah, S. E., & Sulistiowati, L. H. (2024). Factors Affecting Affective Commitment. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 3475–3483. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2738>
- Suganda, U. K. (2022). Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.344>
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 3408–3420. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/8964>
- Tondong, H. I., Apriyanto, Kusumastuti, S. Y., & Wahyuningsih, M. (2024). *Buku Referensi*





Pengantar Statistik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Wijebandara, H. M. M. A., Malalage, G. S., & Fernando, W. R. P. K. (2019). Factors Affecting Employee Turnover Intention among Non-Managerial Employees in Selected Financial Companies in Colombo District. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1), 33–53. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v14i1.65>
- Yang, Y., Wang, T., & Leon, J. M. De. (2021). Study on the Effect of Work-life Balance on the Intention to Leave of Grassroots Employees in the Service Industry. *Academic Journal of Business & Management*, 3(8), 1–4. <https://doi.org/10.25236/ajbm.2021.030801>

