



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

THE EFFECT OF *WORK-LIFE BALANCE* AND *JOB SATISFACTION* ON EMPLOYEE *TURNOVER INTENTION*

Oleh:

Zainul Arifin ^{1*}, Anggella Marshanda Putri ²

^{1, 2} STIE Malangkuçeçwara, Indonesia

Jl. Terusan Candi Kalasan, Telepon (0341)491813, Malang, Jawa Timur.

Email: zainularifin@stie-mce.ac.id

Sejarah Artikel: Diterima April 2020, Disetujui Mei 2020, Dipublikasikan Juni 2020

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai divisi yang bertanggungjawab mengelola sumber daya manusia organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan SDM adalah adanya *turnover intention* atau niat karyawan untuk mengundurkan diri, karena tidak hanya menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menurunkan citra serta stabilitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0, Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, yaitu seluruh populasi yang dalam hal ini adalah karyawan BAYIKU.ID dengan jumlah 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini diduga disebabkan *turnover intention* lebih dipengaruhi factor dominan lain seperti kompensasi, kepemimpinan serta kepuasan kerja, sehingga bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Sebaliknya, *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami retensi karyawan di lingkungan *startup*.

Kata Kunci: *Work-life Balance; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) as a division responsible for managing an organization's human resources plays an important role in determining whether an organization succeeds or not. One of the biggest challenges companies face in managing HR is turnover intention, or employees' intention to resign, because it not only increases recruitment and training costs but also lowers the company's image and stability. This study aims to analyze the effect of work-life balance and job satisfaction on turnover intention. The research was conducted using a quantitative approach with SEM-PLS via SmartPLS 4.0, and the sampling technique used was a census, meaning the entire population, which in this case is all employees of BAYIKU.ID, totaling 37 people. The research results show that work-life balance has a positive but not significant effect on turnover intention. This is suspected to be because turnover intention is more influenced by other dominant factors like compensation, leadership, and job satisfaction, so it's not the main factor affecting employees' decisions to stay. On the other hand, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. This means that the higher the level of job satisfaction, the lower the employees' desire to resign. This study contributes to understanding employee retention in a startup environment.

Keywords: *Work-life Balance; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai divisi yang bertanggungjawab mengelola sumber daya manusia organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi (Muktamar, et al, 2024; Muktamar, et al, 2024; & Prabowo, 2024). Mengelolanya dengan efektif dan stabil melalui peningkatan kinerja karyawan yang optimal memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif (Handayani et al., 2024). Salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah munculnya niat karyawan untuk berpindah kerja atau niat karyawan untuk mengundurkan diri, karena tidak hanya menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menurunkan citra serta stabilitas perusahaan (Sismawati & Lataruva, 2020).

Berbagai faktor telah diidentifikasi mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta *organizational support* (Kanchana & Jayathilaka, 2023). WLB merupakan keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan untuk tetap bertahan. Saat keseimbangan ini tidak stabil, karyawan cenderung mengalami stress, dan tidak puas terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih mendukung keseimbangan tersebut (Handayani et al., 2024). Disisi lain, *job satisfaction* yang mencakup factor lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan kompensasi memiliki peran penting dalam menumbuhkan loyalitas dan menekan keinginan keluar dari perusahaan (Margaretta & Riana, 2020).

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (Novitasari & Dessyarti, 2022). Teori ini menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan berupa keseimbangan kerja-kehidupan, karyawan akan termotivasi untuk membalasnya dengan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi niat untuk berpindah kerja (Krismant et al., 2025).

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* didukung oleh Model Mobley yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan tahap awal yang memicu individu untuk berpikir keluar,

mencari alternatif pekerjaan, hingga akhirnya muncul niat untuk *turnover* (Mobley, 1977).

Sejumlah temuan empiris terkait pengaruh keseimbangan kehidupan kerja pada *turnover intention* menunjukkan hasil yang tidak konsisten. (Ferzanita, 2023; Handayani et al., 2024; Nafiudin, 2015) menemukan bahwa WBL memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan (Sismawati & Lataruva, 2020; Sopia et al., 2024) menemukan bahwa WBL Menunjukkan efek negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

Demikian pula pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* juga menunjukkan hasil yang inkonsisten. (Anggara & Nursanti, 2016; Handayani et al., 2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Adapun *research* yang dilakukan oleh (Margaretta & Riana, 2020; Rismayanti et al., 2018; Sismawati & Lataruva, 2020) membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Ketidakkonsistenan penelitian diatas menunjukkan adanya perbedaan konteks penelitian, karakter responden serta faktor lain yang memoderasi hubungan antar variabel. Selain itu penelitian diatas juga dilakukan pada Perusahaan yang sudah berdiri/beroperasi serta punya pengalaman cukup Panjang di Masyarakat, namun tidak satupun yang meneliti karyawan Perusahaan dalam konteks *start up*.

Untuk mereduksi kesenjangan literatur, studi ini berupaya menginvestigasi secara mendalam bagaimana Determinan *turnover intention: work life balance* dan *job satisfaction* pada karyawan Bayiku.id. Secara teoretis dan praktis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung strategi peningkatan retensi karyawan dan membangun sistem SDM yang berkembang.

BAYIKU. ID, merupakan perusahaan rintisan yang bergerak dibidang perlengkapan ibu dan bayi. Meski telah menngalami banyak pencapaian, perusahaan ini menghadapi tantangan serius terkait *work-life balance* dan *job satisfaction* pada karyawan. Hasil pengamatan di lapangan mengungkapkan bahwa beberapa karyawan mulai mengalami rasa tidak puas dengan kondisi kerja saat ini. Hal ini memicu potensi *turnover intention* yang dapat berdampak buruk terhadap efesiensi dan

ketidakstabilan perusahaan (Anggara & Nursanti, 2016)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan BAYIKU.ID yang berlokasi di Kota Malang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif BAYIKU.ID yang berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus (total sampling), yaitu melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian sehingga tidak dilakukan proses pemilihan sampel. Penggunaan teknik sensus bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi aktual karyawan serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (sampling error). Hasil penelitian ini secara khusus merepresentasikan kondisi seluruh karyawan aktif BAYIKU.ID pada saat penelitian dilakukan, sehingga temuan yang diperoleh diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat mengenai pengaruh *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di lingkungan perusahaan BAYIKU.ID.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penggunaan skala Likert dipilih karena mampu mengukur persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian secara sistematis dan kuantitatif. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang

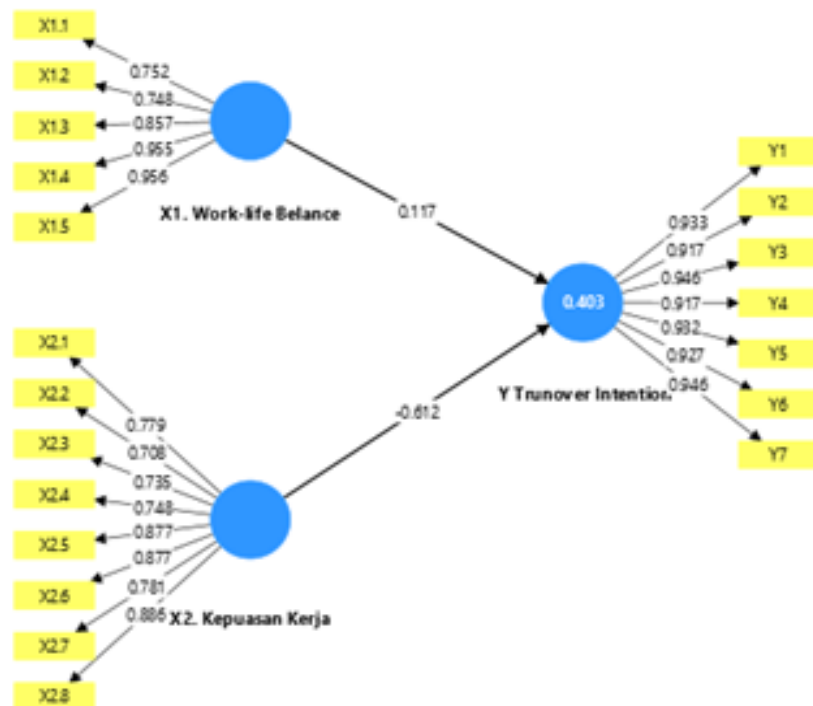
diadaptasi dari literatur dan penelitian terdahulu yang telah teruji validitas serta reliabilitasnya, sehingga dapat mengukur konstruk *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* secara tepat. *Work life balance* dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan peran, tekanan, dan energi (Fisher, 2013). Variabel *job satisfaction* diukur menggunakan enam indikator (Suardi, 2020), yaitu: supervise, lingkungan kerja, promosi, dukungan rekan kerja, tantangan mental, dan kompensasi. Adapun variabel *turnover intention* mengacu pada indikator dari (Sismawati & Lataruva, 2020), yaitu: tingkat absensi, kejenuhan kerja, pelanggaran tata tertib, protes terhadap kebijakan, dan perilaku menyimpang.

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Karena penelitian ini menggunakan seluruh populasi, maka hasilnya hanya berlaku untuk 37 karyawan aktif BAYIKU.id dan bukan untuk digeneralisasi (Hair et al., 2017; Rahadi, 2023). Proses analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap outer model, validitas dan reliabilitas. Konstruk diuji melalui nilai loading factor ($\geq 0,7$), nilai *average variance extracted* (AVE $\geq 0,5$), dan nilai *composite reliability* serta *Cronbach's alpha* ($\geq 0,7$). Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel telah memenuhi syarat pengukuran yang baik. Selanjutnya, tahap pengujian *inner model* dimaksudkan untuk menguji keterkaitan antar variabel pada model struktural dengan melihat nilai *R-square*, pengaruh ukuran efek (*F-square*), serta uji signifikansi menggunakan nilai t-statistik dan p-value. Model dinyatakan signifikan apabila nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$. Pengujian model ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis dan mengidentifikasi pengaruh variabel *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model dan Hipotesis

Pengujian Outer Model



Gambar 1:
Pengujian Outer Model

Pada tahap ini juga dilakukan analisis terhadap *convergen validity*, *construct reliability*, serta *discriminant validity*.

Convergen validity dianalisis menggunakan kriteria *outer loading* dan AVE, *construct reliability* dengan kriteria nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Sedangkan *discriminant validity* dengan kriteria nilai *Fornell-Larcker*, *cross loading*, serta nilai HTMT

Convergent Validity

Tabel 1
Convegent Validity

	X1. Work-life Balance	X2. Job Satisfaction	Y Turnover Intention
X1.1	0.752		
X1.2	0.748		
X1.3	0.857		
X1.4	0.955		
X1.5	0.956		
X2.1		0.779	
X2.2		0.708	
X2.3		0.735	
X2.4		0.748	
X2.5		0.877	
X2.6		0.877	
X2.7		0.781	
X2.8		0.886	
Y1			0.933
Y2			0.917
Y3			0.946

Y4	0.917
Y5	0.932
Y6	0.927
Y7	0.946

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS, seluruh Seluruh indikator pada tiap variabel menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas konvergen yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Average variance extracted (AVE)

Tabel 2
AVE (Average Variance Extracted)

	Average variance extracted (AVE)
X1. Work-life Balance	0.737
X2. Job Satisfaction	0.643
Y. Trunover Intention	0.867

Sumber: Data primer diolah.

Nilai AVE masing-masing variabel telah memenuhi kriteria karena semua berada nilai minimal 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Composite reliability, dan cronbach's alpha

Tabel 3
Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work-life Balance	0.726	0.943
Job Satisfaction	0.926	0.919
Turnover Intention	0.981	0.975

Sumber : Data primer diolah.

Berdasar hasil olah data nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan nilai > 0,7 yang dianggap valid dan reliabel.

Discriminant Validity

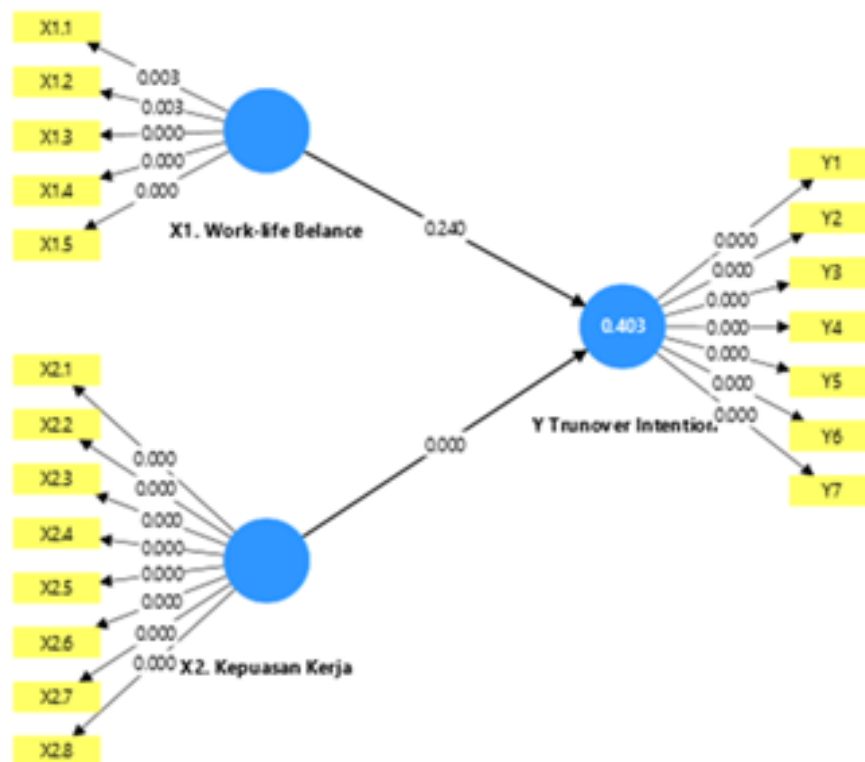
Tabel 4
HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

	X1 Work Life Balabce	X2 Job Satisfaction	Y Turnover Intention
X1. Work life Balance			
X2. Job Satisfaction	0.164		
Y. Turnover Intention	0.144	0.648	

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji *discriminant validity* yang didasarkan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) menunjukkan bahwa seluruh nilai antar variabel berada dibawah 0,90 yang berarti seluruh variabel dalam model memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Inner Model



Sumber: Data primer diolah

Gambar 2:
Inner Model

Gambar 2. Di atas menunjukkan bahwa pengaruh dari *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0.240, sedangkan pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan *p-value* sebesar 0.000. Nilai R^2 sebesar 0.403 menunjukkan bahwa 40,3% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel

independen, yaitu *Work-life Balance* dan *Job Satisfaction*. Hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel *Work-life Balance* dan *job satisfaction* secara simultan hanya mampu menjelaskan variabel *Turnover Intention* sebesar 40,3% sementara 59,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

F-Square

Tabel 5
F-square

X1. Work-life Balance	X2. Job Satisfaction	Y Turnover Intention
X1. Work-life Balance		0.023
X2. Job Satisfaction		-0.621
Y. Turnover Intention		

Sumber : Data primer diolah

Tabel diatas menjelaskan rendahnya pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* yaitu 0,023. Dan memiliki

makna bahwa *work-life balance* bukan faktor dominan dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Adapun pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh yang besar dengan hasil -0,621. Hal ini memiliki makna bahwa kontribusi *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* lebih dominan

Uji Hipotesis

Tabel 6
Uji Hipotesis

	Pengaruh	P values
X1. Work-life Balance → Y Trunover Intention	0.117	0.240
X2. Job Satisfaction → Y Trunover Intention	-0.612	0.000

Sumber : Data primer diolah

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

Hipotesis 1 (H1) yang menduga adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention* ditolak, dibuktikan dengan nilai p-value $0,240 > 0,05$, yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut positif namun tidak signifikan. Temuan ini termasuk baru, karena berbeda dengan hasil yang diperoleh para penelitian terdahulu baik yang dilakukan . (Ferzanita, 2023; Handayani et al., 2024; Nafiudin, 2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maupun yang dilakukan (Sismawati & Lataruva, 2020; Sopia et al., 2024) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Temuan ini dapat dijelaskan dengan menelusuri lebih dalam indikator-indikator dalam variabel *work-life balance*. Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah *time balance* sebesar 3,65, yang mengindikasikan adanya ketidak seimbangan dalam pembagian beban kerja di perusahaan, yang nilainya tergolong cukup tinggi namun belum mencerminkan ketidakseimbangan yang serius. Hal ini sejalan dengan nilai *turnover intention* yang cenderung rendah dengan nilai 2,89, yaitu perasaan jenuh dalam bekerja serta perilaku yang berbeda dari biasanya. Namun kondisi ini mampu diseimbangkan perusahaan BAYIKU.ID yang bisa dilihat dari indikator lainnya yang mampu membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka, seperti *time balance*, *involvement balance*, *strain balance*, serta *energi balance* yang

dibandingkan *Work-life Balance*, serta konsisten dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruhnya negatif dan signifikan.

masing masing memiliki nilai cukup tinggi, yaitu sebesar 3,76 yang menunjukkan bila karyawan BAYIKU.ID memiliki kemampuan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan juga mencerminkan keterlibatan kerja tidak sampai mengganggu kehidupan pribadi mereka. Juga pada indikator *turnover intention* Y5 dengan nilai (3,08) yaitu perusahaan dapat mendengarkan kritik maupun saran dan juga keluh kesah karyawan yang ada dalam perusahaan.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 2 (H2) yang menduga adanya pengaruh negatif signifikan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* diterima. Hal ini dibuktikan oleh nilai p-value $0,000 < 0,05$ dan koefisien jalur sebesar -0,612. Temuan ini mengindikasikan bahwa penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil empiris ini sesuai dengan kajian (Margaretta & Riana, 2020; Rismayanti et al., 2018; Sismawati & Lataruva, 2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembuktian dapat dilihat secara lebih rinci dari indikator-indikator variabel *job satisfaction* yang sebagian besar hasil deskripsi variabel menunjukkan nilai rata-rata berada pada kategori rendah hingga sedang. Indikator dengan skor terendah adalah pekerjaan yang menantang secara mental dengan nilai 2,92, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai pekerjaan mereka kurang menantang, monoton, dan tidak mendorong perkembangan kemampuan secara intelektual. Hal ini

berkaitan erat dengan munculnya perasaan jenuh dan bosan, yang dapat memicu *turnover intention*, sebagaimana tercermin dalam indikator perasaan jenuh dalam bekerja sebesar 2,89. Selain itu, teman sekerja yang mendukung juga memiliki nilai sebesar 3,24, yang mengindikasikan minimnya dukungan sosial dan hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, sehingga mendorong timbulnya sikap apatis atau bahkan perilaku berbeda dari biasanya, seperti yang terlihat pada nilai 2,84 untuk indikator tersebut. Lingkungan kerja dengan nilai 3,27 dan 3,38, serta supervisi dengan nilai 3,30 dan 3,41, menggambarkan bahwa karyawan belum merasa berada dalam iklim kerja yang kondusif maupun memiliki hubungan yang kuat dengan atasan, sehingga tidak merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan. Ketidakpuasan juga terlihat dari indikator imbalan berupa upah/gaji dan promosi, yang keduanya memiliki nilai rata-rata 3,38, menandakan bahwa penghargaan yang diterima belum dianggap adil atau memadai oleh karyawan. Semua ketidakpuasan ini dapat memunculkan bentuk-bentuk *turnover intention* seperti meningkatkan protes terhadap kebijakan perusahaan sebesar 2,95 dan peningkatan pelanggaran tata tertib sebesar 3,08.

Sehingga dalam konteks karyawan Bayiku.id, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dari berbagai aspek, baik dari sisi pekerjaan itu sendiri, hubungan sosial, lingkungan, sistem supervisi, hingga kompensasi, terbukti secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima karena *job satisfaction* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

PENUTUP

Penelitian ini mengkaji pengaruh *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* terbukti negative dan signifikan.

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam menyajikan bukti nyata bahwa kesungguhan untuk meningkatkan *Job satisfaction* adalah langkah penting dalam mengurangi niat karyawan untuk keluar. Di sisi lain, penelitian ini berkontribusi terhadap

pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan hanya dua variable independen yang digunakan yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja, sehingga masih ada kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu jumlah sampel yang digunakan terbilang kecil yaitu 37 orang, serta menggunakan metode sampel sensus. Sehubungan dengan temuan tersebut, manajemen perusahaan disarankan untuk berupaya mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja dan berbagai aspek yang dapat memperkuat kepuasan kerja karyawan, meskipun *worklife balance* tidak terbukti signifikan, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan mengembangkan program yang mendukung keseimbangan tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel, memperluas objek penelitian ke perusahaan lain, serta mempertimbangkan penambahan variabel yang relevan, dan juga dapat menggunakan metode campuran dengan menguji peran variabel mediasi atau moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferzanita, S. (2023). the Effect of Work Life Balance and Compensation on Turnover Intention With Job Stress As a Mediation Variable in Pt Xyz'S Millennial Employees. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4.9795>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror , mirror on the wall : a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *J. Academy of Marketing Science*, 45, 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Handayani, R., Faslah, R., & Adha, M. A. (2024). The Impact Of Work-Life Balance On Turnover Intentions: Exploring The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 351–365.
- Krismant, D., Saluy, A. B., & Perkasa, D. H. (2025). A Literature Review On The Impact Of Perceived Organizational

- Support On Work Meaningfulness , Engagement , And Perceived Stress. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 281–292.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Muktamar, A., Dewi., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*. 01(2), 124–131.
- Muktamar, A., Novianti., Mirna., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*. 02(7), 52–69.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Bank Agroniaga TBK Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 23–38.
- 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). *Edomika*, 06(01), 1–18.
- Prabowo, B., Samsudin, A., Setiawan, W. A., Ramadhani, N. F., Panggabean, E. K. N., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *indOmera*, 05(9), 52–60.
- Rahadi, D. R. (2023). *Partial least squares structural equation model(pls-sem)* (Wijonarko (ed.); Pertama). Lentera Ilmu Madani.
- Rismayanti, R. D., Al Musadieq, M., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 127–136.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sopia, A., Harahap, N., & Syafina, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Milenial Bank Muamalat KC Medan. *Jurnal EK&BI*, 7(1), 274–282. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1380>

