

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 2, September 2023 (79 - 87)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>



Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam

Mualifah Nurhidayati

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
2041175.mualifah@uib.edu

Yuli Indah Fajar Dini

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
yuli.indah@uib.edu

Abstrak

Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh work-life balance dan work stress terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak BP Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner. Total sampel yang terkumpul 320 karyawan kontrak BP Batam. Pengujian data yang terkumpul diolah dengan menggunakan Smart-Pls. Analisis data yang digunakan berupa uji validitas, reliabilitas, uji koefisien determinasi (R²), direct effect, indirect effect. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance signifikan negatif oleh turnover intention yang dilihat dari nilai sample mean -0,253, t- statistik 4,171, P-value 0,000. Pengujian oleh variabel work stress signifikan positif terhadap turnover intention dengan nilai sample mean 0,240, t- statistik 3,122, P-value 0,002. Terdapat hasil pengujian signifikan positif oleh work-life balance terhadap job satisfaction dari sample mean 0,379, t- statistik 4,637, P-value 0,000. Work stress signifikan negatif oleh job satisfaction ditunjukkan dari sample mean -0,260, t- statistik 3,878, dan P-value 0,000. Job satisfaction signifikan negatif terhadap turnover intention pada nilai sample mean -0,171, t- statistik 2,808 dan P-value 0,005. Pengujian pengaruh secara signifikan negatif work-life balance terhadap turnover intention yang dilalui variabel job satisfaction dari sample mean -0,065, t- statistik 2,294, P-value 0,022. Pengujian pengaruh secara signifikan positif oleh variabel job satisfaction dalam memediasi hubungan antara work stress dengan turnover intention dapat dilihat pada sample mean 0,044, t- statistik 2,312, P-value 0,021.

Kata Kunci : *Work-life Balance, Work Stress, Turnover Intention*

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work-life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable in BP Batam contract employees. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires. The total sample collected was 320 contract employees of BP Batam. Testing of the collected data is processed using Smart-Pls. Data analysis used in the form of validity, reliability, direct effect, indirect effect and determination coefficient test (R²). The results of this study indicate that work-life balance is significantly negative by turnover intention as seen from the sample mean of -0.253, t-statistic 4.171, P-value 0.000. Testing by

work stress variables is significantly positive towards turnover intention with a sample mean of 0.240, t- statistic 3.122, P-value 0.002. There are positive significant test results by work-life balance on job satisfaction from sample mean 0.379, t-statistic 4.637, P-value 0.000. Work stress is negatively significant by job satisfaction as shown by the sample mean -0.260, t-statistic 3.878, and P-value 0.000. Job satisfaction is negatively significant to turnover intention at a sample mean of -0.171, t- statistic of 2.808 and P-value of 0.005. Testing the significant negative effect of work-life balance on turnover intention through the job satisfaction variable of sample mean -0.065, t-statistic 2.294, P- value 0.022. Testing the significant positive effect by the job satisfaction variable in mediating the relationship between work stress and turnover intention can be seen in the sample mean of 0.044, t- statistic 2.312, P-value 0.021.

Keywords : *Work-life Balance, Work Stress, Turnover Intention*

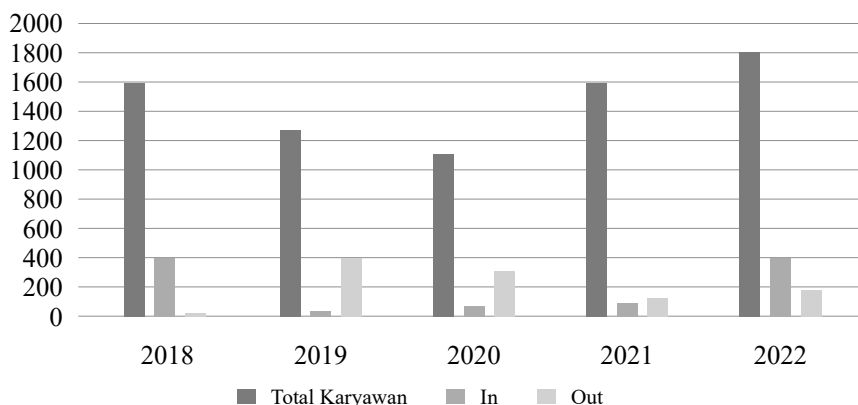
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi sebuah organisasi karena memiliki keunggulan kompetitif seperti nalar, pemikiran, perasaan dan intuisi yang berbeda-beda (Hardiani et al., 2022). Menurut Egarini & Luh (2022) sumber daya manusia adalah hal yang paling dibutuhkan bagi perusahaan dan pemerintah karena memiliki tanggung jawab dalam mengambil setiap keputusan serta melakukan kegiatannya. Namun banyak segala hal-hal yang menuntut karyawan dengan diberikan beban dan tekanan yang tinggi kepada karyawan sehingga menimbulkan adanya tekanan.

Salah satu masalah yang berhubungan dengan karyawan adalah tingkat pergantian karyawan dikarenakan karyawan tersebut keluar dari pekerjaan bagi karena habisnya masa kontrak atau mengundurkan diri. Turnover intention atau keinginan untuk keluar merupakan suatu permasalahan yang kini menjadi permasalahan utama bagi setiap organisasi baik perusahaan atau pemerintah. Organisasi harus dapat mengendalikan angka turnover yang terjadi dikarenakan ketika karyawan akan keluar biasanya mereka sudah merencanakan untuk pindah ke pekerjaan yang baru di tempat yang lain (Tampubolon & Sagala, 2020).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah yang bertugas untuk membantu dalam penyelesaian pekerjaan rutin dengan jangka waktu tertentu antara pihak calon karyawan kontrak dengan pihak yang memperkerjakan (Ramdani et al., 2021). Karyawan kontrak memiliki sistem gaji dan fasilitas lain yang sangat berbeda dengan karyawan tetap, sehingga memicu tingkat stres pada karyawan kontrak atas tuntutan kerja dan perbedaan gaji atau fasilitas lain (Sari, 2020). Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan kontrak pada penelitian tersebut juga dirasakan oleh karyawan kontrak di BP Batam. Dapat diketahui bahwa karyawan kontrak di BP Batam mengalami permasalahan seperti beban kerja yang bertambah, stres kerja meningkat yang mengakibatkan banyak karyawan kontrak yang memutuskan untuk berhenti bekerja, permasalahan ini dihadapi oleh karyawan kontrak waktu tertentu (PKWT). BP Batam adalah instansi pemerintah pusat yang telah berdiri pada tahun 1971 dan saat ini BP Batam telah memiliki tenaga kerja sekitar 4.300 orang yang terdiri dari Pegawai Tetap, Penetapan Perjanjian Kerja (P2K) dan Penetapan Karyawan Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) (Sumber: <https://bpbatam.go.id/>).

**Data Turnover Karyawan Kontrak BP Batam
Tahun 2018-2022**



Gambar 1. Data turnover karyawan kontrak BP Batam tahun 2018-2022
Sumber: Biro SDM BP Batam.

Berdasarkan pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata turnover dari 2018-2022 adalah mencapai angka 16.55% ini yang membuat Angka turnover tersebut bila dibandingkan teori dari Harris (2005) yang menyatakan bahwa standar perputaran karyawan apabila melebihi 10% per tahun dapat dikategorikan sangat tinggi sesuai kapasitas standar. Hal ini disebabkan oleh adanya dampak dari covid-19 yang diikuti pemutusan hubungan karyawan kontrak secara besar-besaran di BP Batam serta karyawan kontrak yang masih bertahan akan ditambahkan beban kerja sehingga banyak karyawan yang mengalami adanya tekanan dan stres kerja yang mengakibatkan mereka memutuskan untuk berhenti bekerja. Pemutusan kerja dan adanya penambahan beban kerja ini masih dirasakan karyawan kontrak hingga tahun 2022.

Tingginya tingkat pergantian karyawan dalam suatu organisasi akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja karyawan yang ada serta meningkatkan beban kerja dan mempersulit perencanaan kerja. Dengan demikian pengunduran diri karyawan merupakan isu penting yang berdampak negatif terhadap efisiensi, efektivitas, dan kinerja umum suatu organisasi (Roshidi, 2019). Menurut Novitasari & Dessyarti (2022) tingkat kenaikan turnover intention perusahaan dapat disebabkan oleh adanya keberadaan keseimbangan pekerjaan yang menilai sejauh

mana karyawan terlibat secara bersamaan antara peran pekerjaan dengan hubungan pribadi.

Prayogi et al. (2019) menerangkan bahwa apabila di tempat kerja cenderung stres maka semakin hari dirinya akan memiliki keinginan berhenti dari pekerjaannya. Apabila ketika seorang karyawan tidak mampu mengelola tingkat stres hal itu menyebabkan masalah dan pada akhirnya mengarah pada perilaku turnover intention. Zulfani et al., (2021), Rijasawitri & Suana (2020) dan Thalib et al., (2021) membuktikan bahwa pekerja yang merasa tidak puas atas hasil yang didapatkan dari penyelesaian pekerjaan yang telah dilakukan akan merasa ada tekanan dari pekerjaan sehingga muncul rasa ingin berhenti bekerja. Berdasarkan penjelasan dan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Work Life Balance & Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak di BP Batam”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dalam mempelajari suatu populasi atau sampel dan dilakukan pada saat mempelajari suatu populasi atau sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat survei dan analisis data kuantitatif atau statistik. Menurut Sugiyono, (2018:482) analisis data adalah proses mengedit,

mengklasifikasikan, menggabungkan, dan memilih model data yang penting untuk proses analisis dari data yang diperoleh melalui metode pengumpulan data (observasi, wawancara, dokumentasi). Metode analisis data yang digunakan adalah metode Partial Least Square (PLS). Penggunaan metode ini digunakan karena terdapat variabel mediasi yang menghubungkan variabel independen dan dependen.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di BP Batam. Adapun cara yang digunakan dalam melakukan pengambilan sampel dari 1.800 karyawan kontrak adalah dengan menggunakan tabel sampel Krejcie & Morgan (1970) menetapkan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah 320 karyawan kontrak dari total 1800 karyawan kontrak BP Batam. Adapun pengumpulan data yang dilakukan dengan metode observasi dan kuesioner. Serta kuesioner yang disebar sebanyak 325 untuk mencegah adanya kekurangan data serta keakuratan data dalam penelitian.

HASIL

Average Variance Extracted (AVE)

Menurut (Ghozali, 2017) Cara mengukur Average Variance Extracted (AVE) adalah dengan melakukan uji terhadap nilai outer loadings dimana nilainya wajib >0,6.

Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Work-life Balance	0,819	Valid
Work Stress	0,751	Valid
Job Satisfaction	0,762	Valid
Turnover Intention	0,799	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023).

Pada tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel telah melebihi angka 0,6 dari hasil pengolahan data setelah mengeliminasi semua variabel yang tidak memenuhi kriteria.

Menurut (Ghozali, 2016) dalam mengukur reliabilitas dapat menggunakan Cronbach Alpha >0,6 dan nilai Composite Reliability apabila mempunyai nilai >0,7 maka sudah dikategorikan reliabel. Tertera pada tabel 2, hasilnya sudah melebihi dari ketentuan dan data tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) digunakan dalam menunjukkan hubungan antar variabel seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan antara variabel. Dalam menghitung uji ini dilakukan dengan menggunakan rata-rata AVE dan rata-rata R Square adjusted. Hasil perhitungan berikut dijabarkan dalam Tabel 3.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work-life Balance	0,945	0,958	Reliabel
Work Stress	0,934	0,948	Reliabel
Job Satisfaction	0,955	0,962	Reliabel
Turnover Intention	0,916	0,941	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023).

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Variabel	R Square Adjusted	Kesimpulan
Turnover Intention	0,269	Weak
Job Satisfaction	0,285	Weak

Sumber: Data primer diolah (2023).

Dapat diketahui bahwa pada tabel 3 memperlihatkan nilai R Square untuk turnover intention dengan nilai 0,269 dan pada job satisfaction sebesar 0,285. Maka artinya bahwa kedua variabel tersebut lemah dibandingkan dengan variabel lainnya. Angka tersebut memiliki sebab yakni ada banyak faktor yang memberikan pengaruh turnover intention dan job satisfaction sehingga bukan hanya dari variabel work-life balance dan work stress namun dari beberapa variabel lainnya.

Hasil Uji Quality Index

Terlihat dari perhitungan di bawah ini:

$$Comm = \frac{0,819 + 0,751 + 0,762 + 0,799}{4} = 0,782$$

$$R^2 = \frac{0,269 + 0,285}{2} = 0,277$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai GoF.

$$GoF = \sqrt{0,782 \times 0,277}$$

$$GoF = 0,464$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai GoF adalah 0,464 yang artinya bahwa angka tersebut sudah cukup tinggi dibandingkan dengan 0,36 sehingga disimpulkan bahwa model penelitian ini termasuk kategori baik karena dilihat bahwa semakin tinggi angka nilai pada perhitungan GoF maka model pengaruh yang dilakukan semakin baik.

Hasil Uji Direct Effects

Menurut Ghozali (2021) yakni apabila pada angka uji T-Statistic memiliki nilai >1,96 dapat dikatakan signifikan, kemudian P-Value yang memiliki nilai <0,05 dapat dikatakan signifikan.

Tabel 4. Hasil pengukuran direct effects

Pengaruh	Sample-Mean	T-statistics	P-Values	Kesimpulan
Work-life Balance → Turnover Intention	-0,253	4,171	0,000	Signifikan Negatif
Work Stress → Turnover Intention	0,240	3,122	0,002	Signifikan Positif
Work-life Balance → Job Satisfaction	0,379	4,637	0,000	Signifikan Negatif
Work Stress → Job Satisfaction	-0,260	3,878	0,000	Signifikan Negatif
Job Satisfaction → Turnover Intention	-0,171	2,808	0,005	

Sumber: Data primer diolah (2023).

Hasil Uji Indirect Effects

Tabel 5. Hasil pengukuran indirect effects

Pengaruh	Sample-Mean	T-statistics	P-Values	Kesimpulan
Work-life Balance → Job Satisfaction → Turnover Intention	-0,065	2,294	0,022	Signifikan Negatif
Work Stress → Job Satisfaction → Turnover Intention	0,044	2,312	0,021	Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2023).

PEMBAHASAN

Hipotesis 1: Work-life balance memiliki pengaruh terhadap turnover intention

Hasil pengujian dibuktikan oleh nilai sample mean -0,253, nilai t-statistik 4,171 dan P-value sebesar 0,000. Hal ini menyatakan work-life balance didapati signifikan negatif dengan turnover intention. Sejalan dengan Muhadi et al., (2022), Laksono & Wardoyo (2019), Prayogi et al., (2019) yang mengemukakan bahwa, keinginan untuk melepaskan pekerjaan dapat dicegah dengan mendamaikan kehidupan pribadi dan professional, karena semakin seimbang pekerjaan dan keluarga maka akan dapat mengurung niat karyawan untuk berhenti bekerja.

Hipotesis 2: Work stress memiliki pengaruh terhadap turnover intention

Hasil pengujian dibuktikan oleh nilai sample mean 0,240, t-statistik 3,122 dan P-value 0,002. Hal ini menyatakan variabel work stress signifikan positif dengan turnover intention. Sejalan hasil yang dilakukan oleh Gofur (2018), Barage & Sudarusman (2022), Prayogi et al. (2019) bahwa apabila tingkat tekanan kerja telah tinggi maka akan berdampak pada gangguan kesehatan dan kekuatan memori. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi work stres maka karyawan akan berusaha untuk berhenti dari pekerjaan.

Hipotesis 3: Work-life balance memiliki pengaruh terhadap job satisfaction

Hasil pengujian dibuktikan dari nilai sample mean 0,379, t-statistik 4,637, dan P-value 0,000. Hal ini menyatakan work-life balance didapati signifikan positif terhadap job satisfaction. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Nurdin & Rohaeni (2020), Asepta & Maruno (2018), Kultalahti & Viitala (2014) yaitu ketika karyawan dalam suatu organisasi memiliki rasa seimbang dalam kehidupannya maka akan muncul sebuah perasaan puas/senang dalam bekerja pada dirinya karena hasil yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Hipotesis 4: Work stress memiliki pengaruh

terhadap job satisfaction

Hasil pengujian dibuktikan dari nilai sample mean -0,260, t-statistik 3,878 dan P-value 0,000. Hal ini menyatakan work stress didapati signifikan negatif terhadap job satisfaction. Penelitian yang dilakukan oleh Benita & Masman (2022), Yasa & Dewi (2019), Gofur (2018) bahwa work stress dapat mempengaruhi job satisfaction, hal ini dilihat dari apabila karyawan di tempat bekerja telah memiliki perasaan stres dari berbagai faktor yang telah dialaminya maka kepuasan kerja yang ada pada dirinya akan semakin rendah.

Hipotesis 5: Job satisfaction memiliki pengaruh terhadap turnover intention

Hasil pengujian dibuktikan oleh nilai sample mean -0,171, t-statistik 2,808 dan P-value 0,005. Hal ini menyatakan job satisfaction didapati signifikan negatif dengan variabel turnover intention. Menurut Rostandi & Senen, (2021), Sugianto et al, (2022) dan Ismaillah & Prasetyono (2021) menyatakan bahwa rasa puas dalam bekerja di suatu perusahaan cenderung karyawan akan merasakan betah dan nyaman walaupun hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat dikategorikan sedikit namun apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan dari pekerjaan yang diselesaikan maka akan cenderung untuk tetap bertahan pada pekerjaan dan belum berkeinginan untuk berhenti bekerja.

Hipotesis 6: Work-life balance memiliki pengaruh terhadap turnover intention melalui job satisfaction

Hasil pengujian dibuktikan oleh nilai sample mean -0,065, t-statistik 2,294 dan P-value 0,022. Hal ini menyatakan variabel job satisfaction didapati signifikan negatif dalam memediasi hubungan antara work-life balance dengan turnover intention. Hal ini didukung dari beberapa penelitian seperti Yusvia & Nugrohoseno (2021) dan Lebang & Ardiyanti (2021) yang mengemukakan bahwa organisasi harus bisa membentuk kehidupan karyawan yang lebih baik, karena apabila seorang karyawan merasakan adanya kepekaan atau rasa pengertian perusahaan dengan karyawan akan terbentuk keseimbangan

dalam dirinya serta akan memperoleh kepuasan terhadap tanggung jawab kerja yang dimiliki.

Hipotesis 7: Work stress memiliki pengaruh terhadap turnover intention melalui job satisfaction

Hasil pengujian dibuktikan oleh nilai sample mean 0,044, t-statistik 2,312 dan P-value 0,021. Hal ini menyatakan variabel job satisfaction didapati signifikan positif dalam memediasi hubungan antara work stress dengan turnover intention. Hal ini didukung dari beberapa penelitian seperti D. M. Putra & Mujiati, (2019), Laswitarni & Yuli Pratiwi (2022) mengemukakan bahwa apabila dalam suatu tempat bekerja rata rata karyawan memiliki tingkat tekanan yang tinggi akibatnya adalah rasa puas bekerja dalam dirinya sudah tidak ada, karyawan hanya berfikir bahwa dirinya harus berhenti bekerja karena tidak ada lagi rasa puas bekerja dalam dirinya. Ketika hal ini terjadi pada setiap tempat bekerja akan mengakibatkan karyawan berhenti bekerja semakin tinggi sehingga produktivitas perusahaan semakin merendah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyampaikan kesimpulan dari berbagai hasil analisis bahwa work-life balance signifikan negatif oleh turnover intention yang dilihat dari nilai sample mean -0,253, t-statistik 4,171, P-value 0,000, artinya apabila keseimbangan yang terjadi pada karyawan dirasa sudah seimbang maka karyawan cenderung tidak melakukan niat untuk berhenti bekerja. Pengujian oleh variabel work stress signifikan positif terhadap turnover intention dengan nilai sample mean 0,240, t-statistik 3,122, P-value 0,002, artinya apabila terdapat tekanan dan stres dalam lingkungan kerja cenderung mengakibatkan karyawan akan bertindak untuk berhenti dalam pekerjaan. Terdapat hasil pengujian signifikan positif oleh work-life balance terhadap job satisfaction dari sample mean 0,379, t-statistik 4,637, P-value 0,000, artinya jika keseimbangan kerja telah dirasakan maka mereka akan merasa puas dalam kegiatan tanggung jawab bekerja yang telah

dilakukan. Work stress signifikan negatif oleh job satisfaction ditunjukkan dari sample mean -0,260, t-statistik 3,878, dan P-value 0,000, artinya jika karyawan mengalami adanya tekanan atau stres berlebihan maka tidak akan ada rasa puas bekerja dalam dirinya. Job satisfaction signifikan negatif terhadap turnover intention pada nilai sample mean -0,171, t-statistik 2,808 dan P-value 0,005, artinya jika rasa puas bekerja telah dirasakan oleh karyawan maka cenderung tidak ada keinginan untuk berhenti bekerja. Pengujian pengaruh secara signifikan negatif work-life balance terhadap turnover intention yang dilalui variabel job satisfaction dari sample mean -0,065, t-statistik 2,294, P-value 0,022, maknanya jika rasa puas telah dirasakan karena karyawan merasakan adanya keseimbangan bekerja akan mengakibatkan keinginan untuk berhenti bekerja semakin rendah. Pengujian pengaruh secara signifikan positif oleh variabel job satisfaction dalam memediasi hubungan antara work stress dengan turnover intention dapat dilihat pada sample mean 0,044, t-statistik 2,312, P-value 0,021, maknanya jika kepuasan dalam bekerja sudah tidak dirasakan oleh karyawan karena adanya tekanan atau stres yang berlebihan maka tingkat berhenti bekerja akan semakin tinggi.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua rekan yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penelitian yang dilakukan. Terimakasih karena telah memberikan saran, masukan, motivasi, dan dukungan kepada penulis, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi seluruh pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Benita, K., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta.

- Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(4), 1088–1095. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20573>
- Egarini, & Luh, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. 1(3), 26–40.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. (2017). Model Persamaan Struktural, Edisi 7. In Universitas Diponegoro Semarang. <https://doi.org/10.9734/jemt/2018/39472>
- Ghozali, Imam, Latan, & Hengky. (2017). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hardiani, W. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 6(1), 47–55. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871>
- Ismail, R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Pegadaian Cabang Tenggarong. Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 21(1), 67–83. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. The South East Asian Journal of Management, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kultalahti, S., & Viitala, R. L. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. Journal of Organizational Change Management, 27(4), 569–582. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2014-0101>
- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. (2020). Work-life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. International Journal of Control and Automation, 13(4), 439–451. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Krejcie, & Morgan. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. Educational and Psychological Measurement, (Vol. 30).
- Laksono, B. F., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja, dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>.
- Laswitarni, N. K., & Yuli Pratiwi, N. P. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Tata Mulia Nusantara Indah Cabang Bali. Forum Manajemen, 20(1), 96–108.
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia. Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020), 187, 638–648. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.122>
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 7(3).
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the

- Millennium: the Mediation Role of. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*), 6(2), 121–132. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>.
- Ramdani, Z., Amri, A., Warsihna, J., Ratna Garnasih, T., & Juarsa, E. (2021). Perilaku Manajemen Keuangan Karyawan Selama Pandemi COVID-19: Sebuah Studi Awal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(1), 170–179. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.179>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Roshidi Hassan. (2019). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization : a Case of Xyz (M) Sdn . Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*, Vol. 3 No.(2008), 120–137.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover tention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sari, F. (2020). Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Pt. Bank Cimb Niaga Tbk Di Cabang X. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 10(1), 44–56. <https://doi.org/10.33592/pelita.vol10.iss1.350>
- Sarwani, S. (2017). the Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 60–71. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i6.103>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. 8(3), 1203–1229. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2> ISSN:
- Zulfani, F., Agung Putu Agung, A., & Pradiva Putra Salain, P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(1), 62–70.